



RESOLUCIÓ 17 de juliol de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE MARTORELL NET per als anys 2024 a 2029 (codi de conveni núm. 08/01/0706/2024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE MARTORELL NET, subscrit pels representants de l'empresa i les persones treballadores el dia 25 de juny de 2024, 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 56/2024, de 12 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 UTE MARTORELL NET per als anys 2024 a 2029 (codi de conveni núm. 08/01/0706/2024) 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 PARA LOS TRABAJADORES/AS ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE BASURAS DEL CENTRO ADJUDICACIÓN DE MARTORELL DE LA EMPRESA UTE MARTORELL NET

Disposición Preliminar

Determinación de las Partes que Conciertan el Convenio Colectivo

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial UTE MARTORELL NET y la representación legal de los trabajadores/as a través de los delegados de personal del centro de trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

Capítulo 1 Normas Generales

Artículo 1. Ámbito Personal y Territorial

El presente Convenio se aplica a todo el personal que preste servicios en el centro de trabajo de Martorell de la empresa UTE MARTORELL NET y que está adscrito a los servicios de recogida de residuos sólidos (basuras) y limpieza viaria contratados por esta empresa con el Ayuntamiento de Martorell, de acuerdo con el Pliego de condiciones de la contrata.

Artículo 2. Vigencia

La duración de este Convenio es de 6 años, des del 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Artículo 3. Prórroga

El presente Convenio se entenderá prorrogado de año en año por tácita reconducción, de no formularse, por cualquiera de las partes, denuncia, proponiendo su resolución o rescisión con 1 mes de antelación a la fecha de su expiración.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones convenidas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 5. Absorción y Compensación

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

Artículo 6. Comisión Paritaria

Queda establecida una Comisión Paritaria, teniendo a su cargo las siguientes

— Funciones

1. Interpretación del Convenio y vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
2. El estudio y la valoración de las nuevas disposiciones legales promulgadas después de la entrada en vigor de este Convenio que puedan afectar al contenido.
3. Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
4. Será preceptiva la reunión de la Comisión antes del inicio de una huelga.
5. Antes de proceder a la modificación de condiciones de trabajo u otras divergencias en caso de desacuerdo, será preceptivo establecer, de forma previa, la mediación de la Comisión. Llegado el caso sin acuerdo, ambas partes, se comprometen a acudir al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC) o a la Dirección General de Relaciones Laborales en trámite de mediación en el plazo no superior de 15 días hábiles.

— Composición

La Comisión estará formada por 3 representantes de la empresa y 3 por la representación social, eligiéndose, entre ellos, un secretario. Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes, pudiendo exponer sus valoraciones, pero no ostentarán derecho a voto.

— Procedimiento

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta de la representación legal de los trabajadores/as o de la Dirección de la empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus miembros cuando el asunto afecte a cuestiones generales del Convenio bajo los siguientes aspectos:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión, deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días naturales.
2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

a) Exposición sucinta y concreta del asunto.

b) Propuesta y petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

3. Procederán a convocar a la Comisión cualquiera de las partes que la integran indistintamente con 7 días de antelación.

4. Los acuerdos adoptados por la Comisión, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean adoptados por unanimidad.

5. Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

6. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Catalunya, en fecha 9 de julio de 2013 y publicado en el DOGC del día 18 de julio de 2013, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, así como su reglamento de funcionamiento, publicado en el DOGC de 17 de octubre de 2005.

7. De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores/as, en los casos de materias reguladas en Convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de 7 días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.

Capítulo 2 Condiciones de Trabajo

Artículo 7. *Jornada Laboral*

La jornada efectiva de trabajo es de 36 horas semanales. Jornada que se distribuirá con arreglo al calendario laboral que se pacte cada año entre los trabajadores/as y la empresa.

La jornada de trabajo del personal de limpieza viaria se distribuirá de lunes a sábados y la del personal de recogida y servicio de repaso se distribuirá de lunes a domingos.

Todo el personal adscrito a este Convenio disfrutará de un descanso diario de 30 minutos, que se computará dentro de la jornada laboral.

Los horarios, jornada y turnos reales de trabajo quedarán fijados en documento de gestión interna firmado por ambas partes, teniendo en cuenta que aquellos trabajos que se realizan como extraordinarios, tanto en los servicios de los mercadillos (limpieza viaria y recogida de residuos) se realizarán de la manera establecida, siempre y cuando haya voluntarios para ejecutarlo y, en caso contrario, se pasará a negociar la realización de un nuevo correturnos, dado que siendo un servicio público de indispensable realización destinado a los ciudadanos del municipio en el que los trabajadores/as afectados por el presente Convenio colectivo desarrollan su actividad, es necesario cubrir todos los servicios, no pudiendo quedar ningún día ningún servicio sin realizar correctamente mientras dure dicha negociación, que como máximo podrá durar 2 meses.

Artículo 8. *Turnos Rotativos de la Recogida*

Para el personal afectado que realiza la recogida de los residuos, realizarán los turnos de trabajo que se relacionan a continuación:

- 1º ciclo: 6 días de trabajo y a continuación 2 días de descanso.
- 2º ciclo: 6 días de trabajo y a continuación 2 días de descanso.
- 3º ciclo: 6 días de trabajo y a continuación 2 días de descanso.
- 4º ciclo: 6 días de trabajo y a continuación 2 días de descanso.

- 5º ciclo: 6 días de trabajo y a continuación 3 días de descanso.
- 6º ciclo: 5 días de trabajo y a continuación 3 días de descanso.

Debido a esta mejora implantada en el anterior Convenio colectivo, estos operarios trabajan en los días que les corresponda según estos turnos, aunque el día sea fiesta nacional, autonómica, local o patronal.

Artículo 9. *Descanso Semanal*

El personal afectado por el presente Convenio conoce, en relación con la organización actual de los servicios, que con carácter general el descanso semanal es en domingo para todo el personal, excepto para el personal de recogida de basuras que se fijan en los calendarios, que se realizará por rotación entre todo el personal que presta éste servicio.

En todo caso, en la elaboración de los calendarios de prestación de servicios se estará a tenor y se respetará lo establecido en materia de descanso semanal en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Vacaciones*

Todo el personal afecto al presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días de vacaciones. El periodo de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el día 15 de junio y el día 15 de septiembre. El primer turno se iniciará en el primer lunes laborable a partir del día 15 de junio. El segundo se iniciará cuando finalice el primero y el tercero cuando finalice el segundo. En ambos casos salvo que el día de inicio sea festivo, en cuyo caso el turno se iniciará al día siguiente que sea laborable. Sin perjuicio de lo expresado en cuanto a los periodos de disfrute, y en la medida en que sea posible, se procurará que las vacaciones del personal se realicen en los meses de julio y agosto, de cada año.

El trabajador/a que las efectúe fuera del citado período a petición de la empresa, tendrá derecho a elegir entre el beneficio de disfrutar 34 días de vacaciones o una gratificación de 60€, alternativamente, a la elección del trabajador/a.

Los trabajadores/as que por cualquier causa no trabajen el año completo, disfrutarán las vacaciones proporcionalmente al tiempo trabajado.

En las vacaciones se abonarán, para cada puesto de trabajo, 30 días de Salario base y 30 días de los pluses que aparecen en las tablas salariales, así como 30 días de incentivos, en caso de haberlos, y el plus de nocturnidad (de acuerdo con lo definido en el artículo 23), si proceden; así como la doceava parte (prorrata) del valor total de la paga de beneficios. De la misma manera, también se abonará la parte correspondiente del complemento de antigüedad de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 17 del presente Convenio colectivo.

La empresa facilitará al conjunto de los trabajadores/as antes del 31 de marzo de cada año las fechas de su disfrute con publicación de las mismas en el tablón de anuncios.

A los efectos de que durante el período vacacional las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando siempre la jornada laboral y las compensaciones extrasalariales que procedan.

Para evitar posibles discriminaciones entre los trabajadores/as en el momento de asignar y disfrutar del periodo vacacional que les corresponda, se establece el presente sistema regulador, para la totalidad de la plantilla:

1. El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (viaria, RSU, servicios generales, selectiva, etc.) y puestos de trabajo. Asimismo, deberá estar en disposición del personal.

Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, esta quedará inalterada. Los listados y/o impresos que se utilicen, se procederá a comunicar, mediante copia del listado, a los representantes de los trabajadores/as, para que puedan realizar las observaciones que estimen oportunas.

Realizado este trámite, los trabajadores/as afectados, deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose en ese acto haber tenido conocimiento expreso y aceptación.

Una de las copias firmadas por la totalidad de los trabajadores/as del listado general de las vacaciones, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.

2. Se procederá al sistema rotativo de asignación, calificándose mediante turnos (A, B, C) por lo que, si un trabajador/a en el año 2022 ha quedado asignado su periodo de vacaciones al turno A, el año 2023, le corresponderá el turno B; realizándose las correspondientes rotaciones en diferentes periodos con el resto de sus compañeros del servicio o área afectada.

3. Como norma general, no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En caso de necesidad del trabajador/a y previa autorización expresa por parte del jefe/a de servicio y/o encargado/a, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador/a en años sucesivos.

4. Para realizar las posibles peticiones para modificar las fechas de las vacaciones o el intercambio de las mismas, se utilizará el modelo normalizado, solicitando dicho cambio a su responsable inmediato.

5. Las posibles discrepancias y/o anomalías que surjan en el establecimiento y planificación o asignación de las vacaciones, será tratada, conjuntamente por los representantes legales de los trabajadores/as y jefe/a de servicio y/o encargado/a.

6. De conformidad con el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores/as en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En todos los supuestos mencionados anteriormente si al trabajador/a le dieran de alta médica dentro de su periodo vacacional preestablecido, disfrutará de los días de vacaciones que le quedaran hasta la finalización de su período vacacional que tenía establecido, quedando los días no disfrutados, sea cual sea la contingencia determinante de la incapacidad temporal, pendientes de realizar, por mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la Dirección de la empresa, que establecerán un nuevo periodo de disfrute del resto de las vacaciones de forma continuada, en función de las necesidades del servicio, y siempre dentro del año natural, sin que pueda trasladarse su disfrute al año siguiente.

Artículo 11. *Fiestas y Permisos*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican en la normativa vigente y concretamente en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores/as, sin perjuicio de las fiestas que les corresponde a los trabajadores/as por ley, o por el articulado del presente Convenio.

Mediante este Convenio, se considerarán también entre las fiestas abonables y no recuperables las reseñadas a continuación:

La festividad patronal de San Martín de Porres el 3 de noviembre. San Martín de Porres, tanto si coincide o no en domingo, se disfrutará otro día o será compensado económicamente como tal festivo si no fuera compensado con otro día, a opción del trabajador/a.

6 días retribuidos al año por asuntos personales.

El 4º, 5º y 6º día de asuntos propios no se podrán realizar en puentes, período de Semana Santa, período Navideño ni en período vacacional.

Se concederá 1 día de permiso retribuido a los conductores que utilicen vehículos de la empresa, con motivo de la renovación de su carnet de conducir.

Se concederá 1 día de permiso por boda de hijos o hermanos, permiso que se podrá disfrutar a elección del trabajador/a coincidiendo con el mismo día de la boda o en el día posterior.

En el caso de muerte de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, se concederá 4 días de permiso cuando para ésta contingencia no sea necesario el desplazamiento del trabajador/a, ampliándose el permiso hasta 5 días cuando surja la necesidad de desplazamiento por parte del trabajador/a.

Se concederán 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

La empresa concederá al personal que lo solicite, previa petición anticipada y debidamente justificada, permisos sin retribución alguna, por un período máximo de 10 días al año, y sin que puedan coincidir en el disfrute de dichos permisos más de 2 trabajadores/as de la empresa.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as y al Convenio General del Sector.

Capítulo 3 **Grupos Profesionales**

Artículo 12. *Grupos Profesionales*

Las descripciones de grupos profesionales y puestos de trabajo dimanarán y son de afectación, de forma prevalente, por lo dispuesto en el Convenio General del Sector sin menoscabo de lo reseñado en cada una de ellas en los apartados específicos que se dirán. Si por necesidades de la organización y del servicio fuera precisa su ampliación, las partes firmantes darán traslado a la Comisión para que esta resuelva:

— Consideraciones generales

La clasificación del personal afectado por el presente Convenio es la que se refleja en las tablas salariales. La totalidad de los puestos de trabajo son meramente enunciativos y no presupone la obligación de tener cubierta todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Los cometidos profesionales de cada oficio y puesto de trabajo deben considerarse como básicos. El trabajador/a dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral que tenga establecida.

— Grupos profesionales y puestos de trabajo

A. Grupo Profesional Mandos Intermedios

- Encargado

A las órdenes del jefe de servicio tiene a su cargo el personal operativo (conductores en general y peones), cuyos trabajos dirige, vigila y ordena.

Posee conocimientos completos de los oficios de las actividades del distrito o zona y dotes de mando suficientes para mantener la debida disciplina y que se obtengan los rendimientos previstos.

Es el responsable de la organización del servicio, dando traslado a los trabajadores/as de los partes e instrucciones oportunas del trabajo a desarrollar por la plantilla y los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, así como de aquellas actividades profesionales a realizar. Se responsabilizará de que las tareas previstas sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal, así como la Seguridad y Prevención sobre la Salud Laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Asimismo, verificará el estado de los vehículos y herramientas, de forma conjunta, con los conductores asignados con respecto a posibles golpes, deterioros, niveles de aceite, agua, circuito cerrado de refrigeración, luces, etc., que estén asignadas al centro de trabajo, procurando que estos, se encuentren en perfecto estado de garantía y utilización antes y después de que se realicen los servicios.

Deberá estar en posesión del carné de conducción como mínimo de la clase C, que le permitirá, si fuera necesario, la conducción de vehículos de gran tonelaje y cuyo MMA supere los 3.500 kg.

Será responsable del control y puesta en práctica de cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la Prevención de los Riesgos Laborales potenciando entre la plantilla el respeto a la utilización de los medios de protección que la empresa ponga al alcance de los trabajadores/as.

B. Grupo Profesional Personal Operario

- Conductor RBU

En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para hacer todo tipo de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o de la máquina que conduce, para que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o de los vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio de recogida de residuos. Se responsabilizará del entretenimiento y conservación adecuada de la máquina o del vehículo que se le asigne, así como de cumplir las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Será responsable de hacer y finalizar los recorridos de recogida de residuos asignados de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y será el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne dentro de su horario de trabajo.

Será responsable de poner en práctica cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la Prevención de los Riesgos Laborales. Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

- Conductor Limpieza Viaria

En posesión del carnet de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para hacer todo tipo de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente del vehículo o de la máquina que conduce, para que salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y el manejo de las maquinas o de los vehículos remolcados o sin remolcar propios del servicio de limpieza viaria. Se responsabilizará del entretenimiento y conservación adecuada de la máquina o del vehículo que se le asigne, así como de cumplir las prescripciones técnicas y de funcionamiento.

Será responsable de hacer y finalizar los recorridos de limpieza viaria asignados de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y será el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne dentro de su horario de trabajo.

Será responsable de poner en práctica cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la Prevención de los Riesgos Laborales. Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

- Peón RBU

Será responsable de ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Es el personal que hace el trabajo de recogida de RSU de contenedores, bolsas, etc. en el turno establecido. Está obligado a recoger todas las bolsas que están fuera del contenedor, así como dejar perfectamente limpios los alrededores del mismo.

Deberá realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios marcados por empresa y el máximo responsable de la realización de la tarea que se le asigne y de poner en práctica cuantas disposiciones legales se encuentren establecidas con la Prevención de los Riesgos Laborales.

Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

Aquellos peones de recogida que, para desplazarse de una zona a otra, utiliza un vehículo auxiliar de la empresa (furgoneta, porter, etc.) o cualquier otro vehículo que pueda llevarse con carnet de conducir de la clase B percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuya cuantía queda reflejado en la tabla salarial (Plus peón conductor).

- Peón Limpieza

Deberá ejecutar aquellas tareas por las cuales no se requiere ninguna especialización profesional o técnica. Puede prestar servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar del centro de trabajo.

Es el trabajador/a que realiza la tarea de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados dentro de su jornada laboral.

Con respecto a los equipos de protección individual, utilizará y preservará aquellos que la empresa le ponga a su disposición.

Aquellos peones de limpieza que, para desplazarse de una zona a otra, utiliza un vehículo auxiliar de la empresa (furgoneta, porter, etc.) o cualquier otro vehículo que pueda llevarse con carnet de conducir de la clase B percibirá un plus por día efectivamente trabajado cuya cuantía queda reflejado en la tabla salarial (Plus peón conductor).

Aquellos peones de limpieza que realizan funciones de conducción de una máquina barredora o similar, para la que precisa estar en posesión del carnet de conducir de clase B y que a la vez realiza las funciones de peón cuando sea preciso por estrictas razones del servicio percibirá un plus por día efectivo de trabajo cuya cuantía queda establecida en la tabla salarial anexa (Plus maquinista).

C. Grupo Profesional Personal Operario Taller

- Oficial 1ª mecánico

Posee los conocimientos necesarios como responsable del mantenimiento y reparación de los vehículos asignados y adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios propios de taller bajo las órdenes recibidas de sus superiores (mecánica, electricidad, neumática, hidráulica, etc.). Deberá tener los conocimientos informáticos suficientes para la gestión informatizada del mantenimiento, incluyendo el control, seguimiento y supervisión de las órdenes de trabajo generadas.

Promoverá la formación, la motivación y gestionará la disciplina del personal que pudiera tener bajo su responsabilidad, así como la Seguridad y Prevención sobre la Salud Laboral, de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo 4 Uniformidad

Artículo 13. *Ropa de Trabajo*

Al personal afectado por el presente Convenio se le entregará como ropa de trabajo 2 uniformes de verano y 2 de invierno.

Cada uniforme consiste en:

— Verano:

Pantalón
Polo manga corta

— Invierno:

Pantalón
Polo manga larga
Forro polar

Asimismo, se dotará al personal de los correspondientes impermeables, guantes y botas de agua cuyo repuesto solo se hará cuando sea necesario por desgaste del anterior.

Igualmente, la empresa entregará al personal un anorak cada 2 años. Y un gorro en invierno y una gorra en verano, cada año.

En calzado se les entregará un par de botas de invierno y zapatos para el período estival.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará hasta el 20 de octubre la de invierno, y la de verano hasta el día 20 de mayo.

Artículo 14. *Vestuarios*

El personal dispondrá de vestuarios, provistos de lavabos, duchas y una taquilla para cada trabajador/a.

Capítulo 5 Condiciones Económicas

Artículo 15. *Condiciones Económicas*

Se adjuntan como anexo las tablas salariales vigentes para los años 2024 a 2029, con los incrementos pactados para cada año de vigencia del Convenio colectivo.

A su vez, se establece la consolidación de la paga no consolidable del año 2023 de 1.900€ brutos, que se transformara y añadirá una parte a la paga de septiembre y el resto en distintos conceptos según tablas salariales anexas.

Artículo 16. *Salario Base*

El Salario base del personal afectado por el presente Convenio es el que se especifica para cada puesto de trabajo en las tablas salariales anexas. Su devengo será por 360 días al año.

Artículo 17. *Antigüedad*

Con el fin de aumentar la vinculación a la empresa, el personal afectado por el presente Convenio percibirá un complemento de antigüedad que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría. Su abono comenzará el primero de enero del año en que se cumpla.

Como tope máximo a percibir por este concepto, se abonará el 60% del Salario base.

Artículo 18. *Participación en Beneficios*

Los trabajadores/as incluidos en este Convenio, percibirán una gratificación por beneficios, cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementada en 15 días de antigüedad, realizando la empresa su pago de manera prorrateada mensualmente.

El devengo de esta paga será del 1 de enero al 31 de diciembre.

Esta paga no se deducirá en su parte proporcional en los casos de IT (Incapacidad Temporal) inferior a 90 días.

Artículo 19. *Gratificaciones Extraordinarias*

Los trabajadores/as incluidos en este Convenio tienen derecho a 2 gratificaciones extraordinarias, una de verano y otra de Navidad, y se devengarán para cada según se especifica en las tablas salariales anexas, incrementadas en 30 días de antigüedad.

Dichas gratificaciones se harán efectivas, como máximo, el 15 de junio, en cuanto a la de verano, y el 15 de diciembre la de Navidad.

Las pagas extraordinarias no se deducirán en su parte proporcional en los casos de IT (Incapacidad Temporal) inferior a 90 días.

El período de devengo de la paga extraordinaria de verano queda establecido entre el período comprendido desde el 1 de julio al 30 de junio del año en curso.

El período de devengo de la paga extraordinaria de Navidad queda establecido entre el período comprendido desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 20. *Paga de Septiembre*

Se establece una paga llamada Paga de septiembre, que será abonada en el día 15 de septiembre de cada año de vigencia del presente Convenio, cuyo devengo queda establecido desde el 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año de pago.

El abono se realizará para todos los trabajadores/as afectados al presente Convenio y su retribución económica se efectuará de forma lineal y se percibirá según el tiempo trabajado, para todos los puestos de trabajo.

El valor de la paga será según tablas anexas.

Artículo 21. *Paga de Absentismo*

Se establece una paga denominada Paga de absentismo. El valor de esta paga (que será igual para todos los puestos de trabajo) será el establecido en la tabla salarial anexa.

Para tener derecho al cobro de esta paga los trabajadores/as no deben haber tenido en ese año falta de asistencia alguna.

No tendrán consideración de falta de asistencia los siguientes supuestos:

- Baja médica por accidente laboral.
- Permisos y licencias retribuidas.
- Días de huelga.
- Visita programada a médicos especialistas.

En cambio, sí la tendrán los siguientes supuestos:

- Faltas de asistencia no justificadas.
- Baja médica por IT de enfermedad común.
- Permisos y licencias no retribuidas.

- Las suspensiones de empleo y sueldo que impliquen la imposición de días por falta leve, grave y muy grave penalizarán el pago de la prima siempre que la sanción sea firme.

El devengo de esta paga será del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

El abono de esta paga se efectuará, tras realizar las oportunas comprobaciones en el mes de febrero del año siguiente al que se refiera, por lo tanto, el primer pago durante la vigencia del presente Convenio colectivo se realizará en la nómina de febrero del año posterior al devengo.

Artículo 22. *Plus Tóxico, Penoso y Peligroso*

Los trabajadores/as afectados por el presente Convenio percibirán un Plus tóxico, penoso y peligroso, a razón del 20% del Salario base del Convenio, sin antigüedad. Su devengo será por 360 días al año.

Artículo 23. *Plus de Nocturnidad*

De conformidad con lo establecido en el Convenio General del Sector (BOE 30/07/2013) todos los trabajadores/as afectados por el presente Convenio que realicen su jornada de trabajo de las 21:00 horas hasta las 06:00 horas de la mañana, percibirán un Plus de nocturnidad cuyo importe será del 25% del Salario base, sin antigüedad que, en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

Artículo 24. *Plus Modificación y Festivos*

Como compensación por la modificación de condiciones referente a la sustitución del día de descanso semanal de domingo, pasando al día de la semana que a cada trabajador/a le corresponda por la rotación y como compensación por trabajar los días de fiesta nacional, local o patronal, los trabajadores/as del servicio de recogida de basuras, recogida de orgánica y servicio de repaso sujetos a estas modificaciones percibirán un Plus modificación y festivos por cada mes de trabajo cuya cuantía se fija en las tablas salariales anexas. También será de aplicación al personal que pase a realizar los citados servicios.

El citado plus no tendrá carácter consolidable y se abonará mientras se mantenga el sistema de trabajo y descansos antes citado. No se abonará el citado plus en el período de vacaciones.

Artículo 25. *Plus de Grúa*

Se establece que para el conductor que realice la recogida con camión de recogida bilateral se le abonará un plus por día efectivamente trabajado, cuya cuantía queda establecida en la tabla salarial anexa.

Artículo 26. *Horas Extraordinarias y/o Estructurales*

La empresa abonará las horas extraordinarias que se realicen en la cantidad que se refleja en las tablas salariales anexas. Las horas extraordinarias nocturnas se abonarán al mismo importe que las extraordinarias festivas. Cuando un trabajador/a tenga que realizar horas extraordinarias en festivos, el número mínimo de horas a realizar deberá ser igual o superior a 5 horas.

Artículo 27. *Festivo Trabajado*

Este concepto se abona por realizar una jornada laboral de 6 horas en día festivo para el trabajador/a. Durante dicho día el trabajador/a percibirá la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

Artículo 28. *Día de cobro*

El pago de los salarios mensuales se efectuará antes de que finalice el mes.

Artículo 29. *Devengo de Pluses*

Los pluses incluidos en este Convenio se devengarán en la cantidad, día y condiciones que se establecen en las tablas salariales anexas.

Capítulo 6 Mejoras Sociales

Artículo 30. *Revisión Médica*

Todos los trabajadores/as afectados por el Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual y las vacunas necesarias, siendo esta de carácter voluntario para los trabajadores salvo en los casos expresamente obligatorios regulados legalmente.

Artículo 31. *Anticipo a Cuenta de Salarios Devengados*

El importe máximo anual (01/01 a 31/12) para todo el colectivo será de 7.200€, y un importe máximo anual individual de 1.200€, en casos de acreditada necesidad, que deberán ser deducidos en la nómina dentro del año natural.

La devolución se efectuará en plazos mensuales dentro del año natural en curso.

Artículo 32. *Ayuda Escolar*

Tendrán derecho a cobrar la ayuda escolar aquellos trabajadores/as que tengan hijos escolarizados de edades comprendidas entre los 2 y los 16 años y que cumplan dichos años en el año natural en curso.

Se cobrará junto con la nómina del mes de agosto de cada año de vigencia del presente Convenio y será proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

El período de devengo será del 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año en curso (por ejemplo, para el año 2020, el período de devengo será del 1 de septiembre de 2019 hasta el 31 de agosto del año 2020).

Para la justificación del derecho, se deberá presentar el libro de familia o documento fehaciente y justificante de la escolarización.

El valor de esta ayuda escolar será el establecido en la tabla salarial por hijo/a que cumpla los requisitos.

Artículo 33. *Jubilación Parcial*

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 215 del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores/as, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores/as a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación, reúnan, asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentando ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con una antelación de, al menos, 2 meses a la fecha prevista para la jubilación. Además, será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente.

En caso de acceder a la jubilación parcial se procederá a realizar la jubilación en los porcentajes que en cada momento determine la legislación.

No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista puede tener derecho a pasar a indefinido si se encuentra en alguna de las tres circunstancias siguientes:

- Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos 3 años con el citado contrato de relevo.
- Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador/a relevista lleve al menos 1 año con el citado contrato de relevo.
- Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

Los puntos reseñados no son suficientes para generar el mencionado derecho, ya que se encuentran supeditados a que la contratación o extinción lo determine la empresa en función de las valoraciones objetivas llevadas a cabo para cada caso concreto.

En materia de Incapacidad Temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este Convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en este Convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores/as sólo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el período que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente Convenio colectivo para los casos en los que se produzca, muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores/as jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

Los trabajadores/as jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de anticipos, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores/as contratados para sustitución de vacaciones.

Este artículo quedará sin efecto en el supuesto de derogación de la norma que lo ampara.

Artículo 34. Asistencia en Caso de Accidente Laboral

La empresa abonará al personal que cause baja por accidente laboral un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a que legalmente tenga derecho, la percepción del 100% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la fecha del accidente.

Artículo 35. Asistencia en Caso de Hospitalización

Al personal que, debido a enfermedad común o profesional, accidente de trabajo o no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria su hospitalización, la empresa les abonará un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice a estos trabajadores/as los ingresos diarios reales para cada puesto de trabajo. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 45 días después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos días el trabajador/a continúe en IT (Incapacidad Temporal).

Artículo 36. Asistencia en Caso de IT Derivada de Enfermedad Común

En caso de IT, derivada de enfermedad común, la empresa abonará a los trabajadores/as afectos al presente Convenio un complemento que les garantice el equivalente al 100% de las bases de cotización correspondientes al mes anterior al de la baja, exclusivamente durante los 3 primeros días de la primera baja del año.

Artículo 37. Indemnización por Muerte o Invalidez Derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Común

La empresa suscribirá con una compañía de seguros de su elección una póliza que garantice al trabajador/a o a sus herederos legales, una indemnización, cuya cuantía queda reflejada en las tablas salariales anexas, en los casos de invalidez permanente absoluta, muerte o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad común.

Artículo 38. Salud y Prevención de Riesgos

Se reconoce la existencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por uno de los representantes de los delegados de personal y el responsable del servicio, al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral de todos los trabajadores/as de la empresa.

A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores tanto de la empresa como de los sindicatos que asesoren a los representantes de los trabajadores/as.

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

La empresa estará obligada a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de salud laboral a los trabajadores/as que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador/a o para sus compañeros o terceros, ya sea con los servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador/a está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas, y estas serán dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de que un vehículo presente anomalías que menoscaben las garantías de seguridad, y el conductor haya comunicado a la empresa las anomalías, si esta no las hubiera subsanado, el delegado de prevención o cualquier delegado de personal podrá inmovilizar y dejar fuera de servicio el vehículo hasta su reparación correspondiente.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los centros de trabajo y en los vehículos de la empresa, debiendo ser revisados periódicamente.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de taquillas con separador interior para ropa de paseo y de utilización normal del servicio y banquetas, a fin de que los trabajadores/as puedan cambiarse de ropa con todas las garantías higiénicas. Asimismo, existirán cuartos de aseo provistos de lavabos y duchas para el uso del personal con los accesorios y servicios higiénicos adecuados.

El Comité de Salud Laboral se reunirá de conformidad con lo establecido en la legislación que regule la presente materia.

1. Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, se aplicarán diversos aspectos relacionados con la Seguridad y Salud Laboral. En concreto, se impulsarán las siguientes acciones formativas específicas en materia de Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales:

- Acciones formativas dirigidas al personal ocupado en la conducción de vehículos y recogida viaria.
- Acciones formativas destinadas al personal de carga y descarga de residuos orgánicos e inorgánicos.
- Acciones formativas destinadas al personal de los servicios de limpieza en general de la vía pública.
- Acciones formativas a los miembros de la representación de los trabajadores/as y delegados, que hasta la firma del presente Convenio no hayan recibido la formación.
- Acciones formativas a los mandos intermedios, tendientes a lograr una mayor cualificación de los mismos en esta materia.

2. Obligaciones de los trabajadores/as

Competerá a cada trabajador/a velar por su seguridad y su salud, así como por las demás personas afectadas, así como, el continente y contenido de la empresa, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y con las instrucciones de la empresa.

A fin de conseguir dichos objetivos, los trabajadores/as con arreglo a su formación y a las instrucciones de la empresa, deberán:

- Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, substancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.
- Utilizar cuando corresponda de forma correcta el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización guardarlo correctamente para evitar su deterioro.

— No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

— Indicar inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, considere que entraña un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.

— Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

— Contribuir, junto con la empresa y sus respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se garantice que el medio y las condiciones de trabajo sean seguras y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

Capítulo 7 Otras Disposiciones

Artículo 39. *Movilidad del Personal*

La movilidad del personal afectado por este Convenio se tendrá que pactar entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, tras escuchar a los afectados; si tras las negociaciones no existiera acuerdo, se iniciarían los trámites que marca el Estatuto de los Trabajadores/as.

Artículo 40. *Estabilidad en el Empleo*

Con el fin de aumentar la profesionalidad y conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores/as, cuando una plaza quede vacante, por jubilación, cese, o cualquier otra circunstancia que no implique reserva del puesto de trabajo, la empresa contratará en su puesto a un trabajador/a con contrato indefinido, teniendo la empresa un volumen de contratación fija igual al número de trabajadores/as necesarios para realizar el servicio según la plica del Ayuntamiento de Martorell. Para cubrir dichas vacantes, tendrán preferencia los trabajadores/as que tengan vinculación a la plantilla, por haber estado prestando sus servicios mediante alguna de las modalidades de contratación.

Artículo 41. *Polivalencia Funcional*

Se establece que, a los efectos de cobro, el personal de viaria que realice, de manera puntual, tareas de la sección de RSU cobrará, para esos días, la diferencia de puesto de trabajo.

A tales efectos se considerarán tareas de RSU, las propias de la recogida de rechazo, de materia orgánica, selectiva, muebles. De la misma manera, la limpieza interior de contenedores con camión lava contenedores también estará así considerada.

Artículo 42. *Partes de Trabajo*

Las partes establecen la adecuación de normas concretas sobre las notificaciones de los partes de trabajo e incidencias del servicio, por cada área.

Artículo 43. *Absentismo*

Se deberán justificar las ausencias correspondientes a las visitas médicas. No serán abonadas si no se aportan los partes correspondientes de baja/alta de la Seguridad Social. Las visitas que sean de un día y/o horas, será necesario que se aporte el justificante sólo a estos efectos (justificar), no para que se abone el salario. Además, las visitas médicas concertadas (especialistas) se deberán avisar de manera fehaciente a la empresa con un mínimo de 48 horas previas a la visita.

Artículo 44. *Participación de los Trabajadores/as*

Los representantes de la empresa y trabajadores/as, procederán, conjuntamente y a la mayor brevedad posible, a potenciar un protocolo que permita la participación de los trabajadores/as en el servicio a

través de sus ideas y sugerencias, para la mejora de los servicios, acciones encaminadas para que la plantilla se motive en participar en las campañas de aportación de ideas y sugerencias con el objetivo de mejorar los servicios e incorporar las mejoras que se aporten.

Artículo 45. *Obligaciones de los Trabajadores/as*

Los trabajadores/as vienen obligados a comunicar de forma inmediata a los responsables del centro de trabajo cualquier incidencia, anomalía, desperfectos y/o roturas de los útiles, herramientas y detrimentos de los vehículos y maquinaria que pudieran observar, mediante los correspondientes partes de incidencias.

En cuanto al mantenimiento de las máquinas y útiles que se les confíen a los trabajadores/as, se estará en lo previsto en el Convenio General del Sector y, se deberá prestar especial atención cuando se trate de averías en los vehículos y maquinaria que puedan causar cualquier riesgo para los trabajadores/as, viandantes, vehículos y mobiliario urbano en general en la vía urbana.

Artículo 46. *Retirada del Carnet de Conducir*

Cuando la Autoridad competente retire el permiso de conducir al conductor que realiza funciones encargadas por la empresa con un vehículo propiedad de ésta y por causas imputables a la empresa, la empresa le tiene que colocar en otro puesto de trabajo y el trabajador/a tiene que conservar las retribuciones íntegras.

La pérdida del carnet de conducir por causas no imputables a la empresa, permitirá a la misma adecuar las tareas del trabajador/a a las de otro puesto de trabajo inferior, de acuerdo con su nueva situación sin carnet, de manera que su salario también se adecuará al trabajo realmente efectuado en el nuevo puesto de trabajo.

En especial, en aquellos casos que la causa de la retirada del carnet de conducir sea por: imprudencia temeraria, por ingesta de bebidas alcohólicas rebasando los mínimos permitidos por la ley de circulación vial, el consumo de estupefacientes ilegales y aquellas acciones sancionadas en el código civil y penal, no será de aplicación el punto anterior, dado que en tal caso se estará acorde a lo establecido en el Convenio colectivo del sector del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm.181, de 30 de julio de 2013) en materia de régimen disciplinario.

Artículo 47. *Cuota Sindical*

Se establece el descuento por nómina de la cuota sindical para aquellos trabajadores/as que estén afiliados a algún sindicato, y que así lo comuniquen por escrito.

Artículo 48. *Condiciones de Promoción*

Las plazas vacantes que se produzcan en la plantilla de forma provisional o definitiva, se cubrirán de acuerdo con las siguientes normas:

1. Previamente y con la suficiente antelación, la empresa comunicará a la representación social de los trabajadores/as, de forma fehaciente, las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo, con indicación de los puestos de trabajo y servicios a cubrir, sea éstas por baja definitiva (jubilación, baja voluntaria, etc.) o parcial de un trabajador/a (excedencia voluntaria temporal) con excepción de los puestos de responsabilidad (encargados, técnicos, administrativos) que será la Dirección de la empresa quien promueva y se responsabilice de su ejecución.

Una vez efectuada la comunicación a la representación social, se procederá a través del tablón de anuncios a informar a los trabajadores/as de las vacantes a cubrir con 15 días de antelación, a fin y efecto de que el personal que lo desee pueda presentar la oportuna solicitud. En caso de exceder las solicitudes a las plazas, se cubrirán éstas siguiendo criterios objetivos que se reseñan en el punto 2.

2. Establecida/s la/s vacante/s del/los puesto/s a cubrir, se dará traslado a la Comisión Paritaria que esté formada al efecto la cual emitirá su informe del proceso que se efectuará en las pruebas de promoción que se seguirán, atendiendo los siguientes criterios:

- a) Antigüedad en la empresa del trabajador/a.
- b) Capacidad física/psicosocial y capacidad laboral.
- c) Títulos o carnés necesarios para asumir la promoción.
- d) Aquellas pruebas teóricas y prácticas que considere la Comisión Paritaria en función del puesto/s de la/s vacante/s a cubrir.

3. La promoción se distinguirá bajo los parámetros objetivos reseñados en el punto 2 y se deberán tener en consideración, además de la formación y el desarrollo profesional del trabajador/a, las incidencias e informes que se encuentren reseñados en la ficha personal del trabajador/a con motivo de expedientes personales y/o profesionales, sean estos de calificación negativa como positiva.

4. Una vez efectuadas las pruebas correspondientes, se reunirá la Comisión Paritaria para evaluar y comunicar los resultados y dar a conocer los mismos, no más tarde de 10 días después de la realización de las pruebas que se establezcan. Los trabajadores/as que hayan participado en las pruebas y hayan sido calificados no aptos para promocionar, podrán elevar una solicitud mediante escrito dirigida a la Comisión Paritaria, para que esta resuelva mediante escrito motivado, en un plazo no superior a 10 días, si fuera el caso.

5. En cualquier caso, si existiera algún período de tiempo entre la efectividad de la plaza vacante y la designación del trabajador/a que promocione, la empresa designará al trabajador/a que realizará temporalmente dicha tarea.

Artículo 49. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial aplicable, esto es el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, el Estatuto de los Trabajadores/as y a la legislación de carácter general.

Disposiciones Finales

Disposición Final Primera

El presente Convenio anula y sustituye los acuerdos extraestatutarios y el Convenio colectivo anterior existente entre las partes antes de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Disposición Final Segunda

Se respetará lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sobre la Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo éste un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la empresa en el centro de trabajo y, en especial, por la no discriminación.

TABLAS 2024

2% incremento respecto 2023

	Sal. base art.16	Plus Toxicopelig art.22	Total mes	Paga Beneficiós art.18	Paga Navidad art.19	Paga verano art.19	Paga sept. art.20	Total p. extras	Total año
<i>Mandos intermedios</i>									
Encargado	1.782,34	356,47	2.138,81	1.859,12	1.859,12	1.859,12	1.859,12	7.436,48	33.102,20
<i>Operarios</i>									
Conductor RBU	1.489,88	297,98	1.787,85	1.533,63	1.533,63	1.533,63	1.533,63	6.134,52	27.588,72
Conductor limpieza viaria	1.342,49	268,50	1.610,99	1.369,48	1.369,48	1.369,48	1.369,48	5.477,92	24.809,80
Peón RBU	1.196,54	239,31	1.435,85	1.173,12	1.173,12	1.173,12	1.173,12	4.692,48	21.922,68
Peón limpieza viaria	1.172,43	234,49	1.406,92	1.163,88	1.163,88	1.163,88	1.163,88	4.655,52	21.538,56
<i>Operario taller</i>									
Oficial 1ª mecánico	1.399,98	280,00	1.679,98	1.438,71	1.438,71	1.438,71	1.438,71	5.754,84	25.914,60

Grupos	HE laborab. art.26	HE festiva art.26	HE fest noct. art.26	Festivo trabajado art.27	Plus mod. fest. (por mes) art.24	Plus maq. (por día) art.11	Plus peón cond. (por día) art.11
Encargado	15,21	0,00	15,93	109,42	0,00	0,00	0,00
Cond RBU	13,68	15,78	0,00	0,00	225,76	0,00	0,00
Peón RBU	12,17	15,76	0,00	0,00	225,76	0,00	0,00
Cond limp viaria	13,68	14,88	0,00	99,25	0,00	0,00	0,00
Oficial 1ª mecánico	13,68	15,78	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Peón limp via	12,17	14,31	0,00	95,41	0,00	4,69	2,02
Peón limp via (cond)	12,51	14,65	0,00	-	-	-	-
Peón limp via (maq)	12,94	15,10	0,00	-	-	-	-

Otros conceptos salariales	Art	Cuantía	Observaciones
Paga absentismo	21	214,08	Pago lineal
Ayuda escolar	32	267,60	Pago lineal
Plus grúa	25	1,82	Día efect. trabajado
Indemn muerte	37	7.752,00	Muerte
Indemn invalidez	37	4.080,00	Invalidez

Antigüedad art.17	> 2 años	> 4 años	> 6 años	> 11 años	> 16 años	> 21 años	> 26 años	> 31 años	> 36 años
Encargado	44,85	89,69	134,54	197,32	260,11	322,89	385,67	448,46	511,24
Conductor RBU	43,43	86,86	130,29	191,1	251,91	312,71	373,51	434,33	495,13
Conductor limpieza viaria	39,63	79,25	118,88	174,36	229,84	285,31	340,79	396,28	451,76
Peón RBU	35,82	71,64	107,47	157,62	207,77	257,93	308,08	358,23	408,38
Peón limpieza viaria	39,63	79,25	118,88	174,36	229,84	285,31	340,79	396,28	451,76
Oficial 1ª mecánico	39,63	79,25	118,88	174,36	229,84	285,31	340,79	396,28	451,76

TABLAS 2025 2% incremento respecto 2024

	Sal. base art.16	Plus Toxicopelig art.22	Total mes	Paga Beneficiós art.18	Paga Navidad art.19	Paga verano art.19	Paga sept. art.20	Total p. extras	Total año
<i>Mandos intermedios</i>									
Encargado	1.817,99	363,60	2.181,59	1.896,30	1.896,30	1.896,30	1.896,30	7.585,20	33.764,26
<i>Operarios</i>									
Conductor RBU	1.519,67	303,93	1.823,60	1.564,30	1.564,30	1.564,30	1.564,30	6.257,20	28.140,45
Conductor limpieza viaria	1.369,34	273,87	1.643,21	1.396,87	1.396,87	1.396,87	1.396,87	5.587,48	25.305,98
Peón RBU	1.220,47	244,09	1.464,56	1.196,58	1.196,58	1.196,58	1.196,58	4.786,32	22.361,09
Peón limpieza viaria	1.195,88	239,18	1.435,06	1.187,16	1.187,16	1.187,16	1.187,16	4.748,64	21.969,31
<i>Operario taller</i>									
Oficial 1ª mecánico	1.427,98	285,60	1.713,58	1.467,48	1.467,48	1.467,48	1.467,48	5.869,92	26.432,83

Grupos	HE laborab. art.26	HE festiva art.26	HE fest noct. art.26	Festivo trabajado art.27	Plus mod. fest. (por mes) art.24	Plus maq. (por día) art.11	Plus peón cond. (por día) art.11
Encargado	15,51	0,00	16,25	111,61	0,00	0,00	0,00
Cond RBU	13,95	16,10	0,00	0,00	230,28	0,00	0,00
Peón RBU	12,41	16,08	0,00	0,00	230,28	0,00	0,00
Cond limp viaria	13,95	15,18	0,00	101,24	0,00	0,00	0,00
Oficial 1ª mecánico	13,95	16,10	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Peón limp via	12,41	14,60	0,00	97,32	0,00	4,78	2,06
Peón limp via (cond)	12,76	14,94	0,00	-	-	-	-
Peón limp via (maq)	13,20	15,40	0,00	-	-	-	-

Otros conceptos salariales	Art	Cuantía	Observaciones
Paga absentismo	21	218,36	Pago lineal
Ayuda escolar	32	272,95	Pago lineal
Plus grúa	25	1,86	Día efect. trabajado
Indemn muerte	37	7.907,04	Muerte
Indemn invalidez	37	4.161,60	Invalidez

Antigüedad art.17	> 2 años	> 4 años	> 6 años	> 11 años	> 16 años	> 21 años	> 26 años	> 31 años	> 36 años
Encargado	45,75	91,48	137,23	201,27	265,31	329,35	393,38	457,43	521,46
Conductor RBU	44,30	88,60	132,90	194,92	256,95	318,96	380,98	443,02	505,03
Conductor limpieza viaria	40,42	80,84	121,26	177,85	234,44	291,02	347,61	404,21	460,80
Peón RBU	36,54	73,07	109,62	160,77	211,93	263,09	314,24	365,39	416,55
Peón limpieza viaria	40,42	80,84	121,26	177,85	234,44	291,02	347,61	404,21	460,80
Oficial 1ª mecánico	40,42	80,84	121,26	177,85	234,44	291,02	347,61	404,21	460,80

TABLAS 2027

2% incremento respecto 2026

	Sal. base art.16	Plus Toxicopelig art.22	Total mes	Paga Beneficiós art.18	Paga Navidad art.19	Paga verano art.19	Paga sept. art.20	Total p. extras	Total año
<i>Mandos intermedios</i>									
Encargado	1.891,44	378,29	2.269,73	1.972,91	1.972,91	1.972,91	1.972,91	7.891,64	35.128,38
<i>Operarios</i>									
Conductor RBU	1.581,06	316,21	1.897,27	1.627,50	1.627,50	1.627,50	1.627,50	6.510,00	29.277,26
Conductor limpieza viaria	1.424,66	284,93	1.709,59	1.453,31	1.453,31	1.453,31	1.453,31	5.813,24	26.328,34
Peón RBU	1.269,78	253,96	1.523,74	1.244,92	1.244,92	1.244,92	1.244,92	4.979,68	23.264,51
Peón limpieza viaria	1.244,20	248,84	1.493,04	1.235,12	1.235,12	1.235,12	1.235,12	4.940,48	22.856,96
<i>Operario taller</i>									
Oficial 1ª mecánico	1.485,67	297,13	1.782,80	1.526,77	1.526,77	1.526,77	1.526,77	6.107,08	27.500,73

Grupos	HE laborab. art.26	HE festiva art.26	HE fest noct. art.26	Festivo trabajado art.27	Plus mod. fest. (por mes) art.24	Plus maq. (por día) art.11	Plus peón cond. (por día) art.11
Encargado	16,14	0,00	16,91	116,12	0,00	0,00	0,00
Cond RBU	14,51	16,75	0,00	0,00	239,59	0,00	0,00
Peón RBU	12,91	16,73	0,00	0,00	239,59	0,00	0,00
Cond limp viaria	14,51	15,79	0,00	105,33	0,00	0,00	0,00
Oficial 1ª mecánico	14,51	16,75	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Peón limp via	12,91	15,19	0,00	101,26	0,00	4,98	2,14
Peón limp via (cond)	13,28	15,54	0,00	-	-	-	-
Peón limp via (maq)	13,73	16,02	0,00	-	-	-	-

Otros conceptos salariales	Art	Cuantía	Observaciones
Paga absentismo	21	227,18	Pago lineal
Ayuda escolar	32	283,98	Pago lineal
Plus grúa	25	1,94	Día efect. trabajado
Indemn muerte	37	8.226,48	Muerte
Indemn invalidez	37	4.329,73	Invalidez

Antigüedad art.17	> 2 años	> 4 años	> 6 años	> 11 años	> 16 años	> 21 años	> 26 años	> 31 años	> 36 años
Encargado	47,60	95,18	142,77	209,41	276,03	342,66	409,28	475,91	542,53
Conductor RBU	46,09	92,18	138,27	202,80	267,33	331,85	396,37	460,92	525,43
Conductor limpieza viaria	42,05	84,11	126,16	185,04	243,91	302,78	361,65	420,54	479,42
Peón RBU	38,02	76,02	114,05	167,27	220,49	273,72	326,93	380,15	433,38
Peón limpieza viaria	42,05	84,11	126,16	185,04	243,91	302,78	361,65	420,54	479,42
Oficial 1ª mecánico	42,05	84,11	126,16	185,04	243,91	302,78	361,65	420,54	479,42

TABLAS 2028

2% incremento respecto 2027

	Sal. base art.16	Plus Toxicopelig art.22	Total mes	Paga Beneficiós art.18	Paga Navidad art.19	Paga verano art.19	Paga sept. art.20	Total p. extras	Total año
<i>Mandos intermedios</i>									
Encargado	1.929,27	385,85	2.315,12	2.012,37	2.012,37	2.012,37	2.012,37	8.049,48	35.830,97
<i>Operarios</i>									
Conductor RBU	1.612,68	322,54	1.935,22	1.660,05	1.660,05	1.660,05	1.660,05	6.640,20	29.862,79
Conductor limpieza viaria	1.453,15	290,63	1.743,78	1.482,38	1.482,38	1.482,38	1.482,38	5.929,52	26.854,88
Peón RBU	1.295,18	259,04	1.554,22	1.269,82	1.269,82	1.269,82	1.269,82	5.079,28	23.729,87
Peón limpieza viaria	1.269,08	253,82	1.522,90	1.259,82	1.259,82	1.259,82	1.259,82	5.039,28	23.314,03
<i>Operario taller</i>									
Oficial 1ª mecánico	1.515,38	303,08	1.818,46	1.557,31	1.557,31	1.557,31	1.557,31	6.229,24	28.050,71

Grupos	HE laborab. art.26	HE festiva art.26	HE fest noct. art.26	Festivo trabajado art.27	Plus mod. fest. (por mes) art.24	Plus maq. (por día) art.11	Plus peón cond. (por día) art.11
Encargado	16,46	0	17,25	118,44	0	0	0
Cond RBU	14,8	17,09	0	0	244,38	0	0
Peón RBU	13,17	17,06	0	0	244,38	0	0
Cond limp viaria	14,8	16,11	0	107,44	0	0	0
Oficial 1ª mecánico	14,8	17,09	0	0	0	0	0
Peón limp vía	13,17	15,49	0	103,29	0	5,08	2,18
Peón limp vía (cond)	13,55	15,85	0	-	-	-	-
Peón limp vía (maq)	14	16,34	0	-	-	-	-

Otros conceptos salariales	Art	Cuantía	Observaciones
Paga absentismo	21	231,72	Pago lineal
Ayuda escolar	32	289,66	Pago lineal
Plus grúa	25	1,98	Día efect. trabajado
Indemn muerte	37	8.391,01	Muerte
Indemn invalidez	37	4.416,32	Invalidez

Antigüedad art.17	> 2 años	> 4 años	> 6 años	> 11 años	> 16 años	> 21 años	> 26 años	> 31 años	> 36 años
Encargado	48,55	97,08	145,63	213,60	281,55	349,51	417,47	485,43	553,38
Conductor RBU	47,01	94,02	141,04	206,86	272,68	338,49	404,30	470,14	535,94
Conductor limpieza viaria	42,89	85,79	128,68	188,74	248,79	308,84	368,88	428,95	489,01
Peón RBU	38,78	77,54	116,33	170,62	224,90	279,19	333,47	387,75	442,05
Peón limpieza viaria	42,89	85,79	128,68	188,74	248,79	308,84	368,88	428,95	489,01
Oficial 1ª mecánico	42,89	85,79	128,68	188,74	248,79	308,84	368,88	428,95	489,01

TABLAS 2029

2% incremento respecto 2028

	Sal. base art.16	Plus Toxicopelig art.22	Total mes	Paga Beneficiós art.18	Paga Navidad art.19	Paga verano art.19	Paga sept. art.20	Total p. extras	Total año
<i>Mandos intermedios</i>									
Encargado	2.025,73	405,15	2.430,88	2.112,99	2.112,99	2.112,99	2.112,99	8.451,96	37.622,47
<i>Operarios</i>									
Conductor RBU	1.693,31	338,66	2.031,97	1.743,05	1.743,05	1.743,05	1.743,05	6.972,20	31.355,86
Conductor limpieza viaria	1.525,81	305,16	1.830,97	1.556,50	1.556,50	1.556,50	1.556,50	6.226,00	28.197,66
Peón RBU	1.359,94	271,99	1.631,93	1.333,31	1.333,31	1.333,31	1.333,31	5.333,24	24.916,38
Peón limpieza viaria	1.332,53	266,51	1.599,04	1.322,81	1.322,81	1.322,81	1.322,81	5.291,24	24.479,67
<i>Operario taller</i>									
Oficial 1ª mecánico	1.591,15	318,23	1.909,38	1.635,18	1.635,18	1.635,18	1.635,18	6.540,72	29.453,28

Grupos	HE laborab. art.26	HE festiva art.26	HE fest noct. art.26	Festivo trabajado art.27	Plus mod. fest. (por mes) art.24	Plus maq. (por día) art.11	Plus peón cond. (por día) art.11
Encargado	17,28	0,00	18,11	124,36	0,00	0,00	0,00
Cond RBU	15,54	17,94	0,00	0,00	256,60	0,00	0,00
Peón RBU	13,83	17,91	0,00	0,00	256,60	0,00	0,00
Cond limp viaria	15,54	16,92	0,00	112,81	0,00	0,00	0,00
Oficial 1ª mecánico	15,54	17,94	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Peón limp via	13,83	16,26	0,00	108,45	0,00	5,33	2,29
Peón limp via (cond)	14,23	16,64	0	-	-	-	-
Peón limp via (maq)	14,70	17,16	0	-	-	-	-

Otros conceptos salariales	Art	Cuantía	Observaciones
Paga absentismo	21	243,31	Pago lineal
Ayuda escolar	32	304,14	Pago lineal
Plus grúa	25	2,08	Día efect. trabajado
Indemn muerte	37	8.810,56	Muerte
Indemn invalidez	37	4.637,14	Invalidez

Antigüedad art.17	> 2 años	> 4 años	> 6 años	> 11 años	> 16 años	> 21 años	> 26 años	> 31 años	> 36 años
Encargado	50,98	101,93	152,91	224,28	295,63	366,99	438,34	509,70	581,05
Conductor RBU	49,36	98,72	148,09	217,20	286,31	355,41	424,52	493,65	562,74
Conductor limpieza viaria	45,03	90,08	135,11	198,18	261,23	324,28	387,32	450,40	513,46
Peón RBU	40,72	81,42	122,15	179,15	236,15	293,15	350,14	407,14	464,15
Peón limpieza viaria	45,03	90,08	135,11	198,18	261,23	324,28	387,32	450,40	513,46
Oficial 1ª mecánico	45,03	90,08	135,11	198,18	261,23	324,28	387,32	450,40	513,46

Barcelona, 17 de juliol de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada