

RESOLUCIÓ de 26 de febrer de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Manresa) per als anys 2024-2027 (codi de conveni 08007271011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa subscrit pels representants de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Manresa) i pels dels seus treballadors el dia 23 d'octubre 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 FCC Medio Ambiente, SAU (Manresa) per als anys 2024-2027 (codi de conveni 08007271011993) 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 DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU, ADJUDICATARIA DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE BASURAS y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE MANRESA y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE FIGURAN ADSCRITOS A LOS MISMOS.

CAPITULO I

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio se aplicará a todo el personal de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU; (Convenio que es continuación de los Convenios colectivos de la empresa UTE Sanejament Manresa y anteriormente Fomento de Construcciones y Contratas SA, con código convenio número 08007271011993), que presta sus servicios en la ciudad de Manresa.

Artículo 2. *Duración y Vigencia*

El presente Convenio tendrá una duración de cuatro años, y su vigencia se extenderá desde el día 1 de enero de 2024 hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Artículo 3. *Prórroga*

El presente Convenio se entenderá prorrogado por tácita reconducción de año en año, de no mediar denuncia expresa del mismo por cualquiera de las partes, con un mínimo de dos meses de antelación a la fecha de expiración.

Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad, Absorción y Compensación*

Las mejoras pactadas en el presente Convenio, tomadas en su conjunto y en cómputo anual, se establecen sin perjuicio de las que existan más beneficiosas actualmente con respecto a este Convenio, las cuales subsistirán para aquellos trabajadores de la empresa que las vinieran disfrutando. Las disposiciones legales o pactadas en el futuro, que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia, en cuanto consideradas aquellas en su totalidad y en cómputo anual superen el nivel total de este Convenio, debiendo entenderse en caso contrario, absorbidas por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 5. *Normativa Aplicable*

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás normativa de rango superior aplicable.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio cuyas funciones serán las previstas en el estatuto de los trabajadores, y estará compuesta por tres representantes por parte de la empresa y por tres representantes por parte de los trabajadores, uno de la Confederación General de Trabajo CGT, uno de la Unión General de Trabajadores UGT y uno de Comisiones Obreras CCOO, 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.

El funcionamiento de esta comisión en los acuerdos que pudieran adoptar, serán por mayoría de cada una de las representaciones.

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo y en los supuestos de resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia el ET.

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, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de veinticinco días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

CAPITULO II **Condiciones de Trabajo**

Artículo 7. *Jornada Laboral*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio, será equivalente y se fija en 35 horas en cómputo semanal para todos los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio sin distinción, que estará distribuida en la forma y condiciones que en síntesis queda de la forma siguiente:

1. Personal servicios diurnos, a excepción del personal de Barrido Manual (6/2), brigada acción inmediata, barrido manual repaso de tarde, (barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos), la jornada estará distribuida de lunes a viernes y sábados alternos.
2. Personal servicios nocturnos, se mantendrán los actuales para aquellos trabajadores que presten servicios en dicho horario y solo hasta que desaparezcan y pasen a horario diurno.
3. Personal servicios taller y oficinas, la jornada estará distribuida de lunes a viernes, o en su caso de martes a sábados, en horarios de mañana y de tarde.
4. Personal servicios sujetos al sistema 6/2 (RSU fracciones rechazo, carga lateral y trasera, lavados contenedores y porters desbordes, barrido manual (6/2), Brigada de incidencias, barrido manual repaso de tarde (Barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos), la jornada estará distribuida de lunes a domingos en ciclos de 6 días de trabajo seguidos de 2 días de descanso consecutivos. Para prestar este servicio se considerarán días laborables para cada trabajador de éste colectivo un total de 241,5 días al año, una vez deducidos los siete días que acumulan, por la reducción de jornada, para su disfrute consecutivo en los términos que se expondrán en éste mismo artículo, coincidan estos o no en domingo o festivo o cualquier otro día de la semana, sin perjuicio de las compensaciones económicas que se acordaron para este colectivo y que aparecerán reflejadas en los artículos siguientes.

Los trabajadores que realicen más de cuatro horas consecutivas de trabajo disfrutarán de 30 minutos de descanso, para el bocadillo o la cena, los cuales computarán a todos los efectos como tiempo realmente trabajado.

Cuadro Horario de los Servicios

- Distribución de la jornada laboral y adaptación del disfrute de descanso en sábados

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será el equivalente a 35 horas en cómputo semanal, y con respecto al disfrute de días de descanso en sábados se acuerda lo siguiente:

1. El personal del servicio de recogida de basuras (Sistema 6/2), barrido manual (6/2), brigada acción Inmediata, barrido manual repaso de tarde (Barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos), mantendrá y se le respetarán durante toda la vigencia del convenio las mismas condiciones que han venido disfrutando hasta la fecha y que en síntesis consiste en lo siguiente:

El disfrute de los 7 días podrá realizarse a elección de los trabajadores de la forma siguiente:

a) Acumulados al periodo de vacaciones fijado en este convenio, de manera que el primer turno los acumule por delante, 7 días antes de iniciarse el primer turno de vacaciones, y que el segundo turno los acumule por detrás a la finalización del mismo.

b) O a disfrutarlos siempre de manera continuada en cualquier otra época del año, quedando expresamente excluidos para su disfrute, los periodos de vacaciones, Semana Santa y Navidad.

Con objeto de facilitar el disfrute de los días de reducción de jornada, al inicio de cada año la empresa pondrá a disposición de los trabajadores unos listados para que éstos comuniquen a la misma los periodos o épocas del año en que desean disfrutar de los citados días de reducción de jornada. No podrán coincidir en el mismo periodo de disfrute más de un peón ni más de 1 conductor a la vez, salvo que se opte por el disfrute acumulado al periodo de vacaciones en cuyo caso se estará a lo previsto en el apartado a de este pacto.

2. Para el resto del personal se acuerda lo siguiente:

El personal disfrutará de descanso en sábados alternos. A tal fin se procederá a elaborar antes del día 30 de noviembre de cada año, el cuadro de descansos correspondientes a cada trabajador para el año siguiente y el cuadro horario de los servicios. La jornada de trabajo seguirá siendo en cómputo semanal equivalente a las 35 horas, para ello la jornada diaria se adaptará de manera uniforme de lunes a sábado. La coincidencia de un sábado festivo no alterará el régimen de descanso previsto para los sábados

Según acta del 28 de diciembre del 2010, en el Punto Primero se acuerda:

Al coincidir en cada año laboral como mínimo 1 sábado en festivo se acuerda no alterar el orden de sábados alternos, que a cada trabajador corresponda, dado que el citado calendario de descanso en festivos alternos se ajusta en el conjunto de los años.

Las ausencias motivadas por enfermedad, accidente, vacaciones o cualquier otra circunstancia no modificará el calendario de descansos que se fijen en sábados, y será el trabajador interino el que disfrute del descanso correspondiente al citado sábado, que hubiese correspondido al titular.

3. Se procederá a adaptar los horarios de cada uno de los servicios del nuevo sistema de recogida implementado a través del actual pliego de condiciones. Para ello se reunirán las partes en Comisión paritaria para fijar el cuadro de organización de los servicios, una vez que los mismos se hayan desplegado y puestos en marcha de manera definitiva, de acuerdo con lo establecido en la contrata en vigor.

- Cambios de horarios temporadas de verano a invierno

Los horarios del personal adscrito a los servicios de mañana cambiarán de temporada de verano a invierno, o de invierno a verano en el primer lunes del mes de abril el horario de verano y en el primer lunes del mes de octubre el horario de invierno.

- Distribución irregular jornada

La Distribución Irregular de la Jornada en su normativa actual sólo podrá aplicarse por la empresa durante la vigencia de este convenio como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo prevista en el artículo 38 de este Convenio.

- Control de jornada

Será obligatorio fichar la entrada y salida del puesto de trabajo mediante la tarjeta puesta a disposición de cada trabajador en el dispositivo habilitada en cada instalación para su registro.

Artículo 8. *Descanso Dominical y Festivos*

Todo el personal afectado por el convenio, excepto el personal perteneciente al Barrido manual (6/2), Brigada acción inmediata, Barrido manual repaso de tarde (barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos) o afectado al mismo y el personal de Recogida de basuras sistema 6/2, disfrutará de su fiesta Dominical.

Por tratarse nuestra actividad de un servicio público, solamente en casos excepcionales y de común acuerdo entre el Comité de empresa y la Dirección de la empresa, se trabajará un día cuando concurren dos días de fiesta consecutivos, en este caso, se respetará siempre la fiesta dominical, en cuyo caso el personal afectado percibirá la cantidad de 116,92€ día, y 146,13€ noche, más el salario real sin distinción de categoría.

Todo el personal de la empresa, a excepción del personal de Recogida de basuras, Barrido Manual (6/2), Brigada Acción Inmediata, Barrido Manual Repaso de Tarde (Barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos), realizará las fiestas del calendario laboral, aprobado por la Generalitat de Catalunya, además de las dos fiestas locales fijadas para la ciudad de Manresa.

El personal de Recogida de basuras, Barrido manual (6/2), Brigada acción inmediata, Barrido manual repaso de tarde (Barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos), estará obligado a trabajar en aquellos días de Fiesta Nacional, Local o Patronal que coincidan como días de trabajo en sus ciclos de seis días de trabajo continuados y disfrutará de dos días de descanso continuados en cada ciclo, además de las compensaciones económicas que se fijan en los artículos siguientes por el trabajo que presten en los domingos y festivos que les coincidan en cada ciclo.

El personal de recogida de la fracción orgánica de la basura vendrá obligado a trabajar en aquellos días de fiesta nacional, local o patronal que coincidan como días de trabajo en sus ciclos de trabajo, percibiendo la compensación económica prevista para ellos en el presente convenio, para este colectivo y que aparecerán reflejadas en los artículos siguientes.

Artículo 9. *Permisos*

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos en la forma en que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio General del Sector y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. También podrá solicitar excedencia con un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años de duración, con reincorporación inmediata a la plantilla al regreso, sin merma alguna de sus derechos anteriores, si solicita su reingreso con un mínimo de treinta días de antelación al término de esta. Si la excedencia tiene una duración inferior a los cinco años se podrán pedir prorrogas de la misma cuya duración no podrá ser inferior a un año.

Relación de Permisos

a) Quince días en caso de matrimonio

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a 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, 5 días si se produce en la provincia y cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará en dos días.

- c) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge y/o pareja de hecho, padres o hijos, y tres días por el fallecimiento parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El permiso será de cinco días cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia.
- d) Por matrimonio de padres hijos o hermanos, un día de permiso si es en la misma localidad y tres días si es fuera de la provincia.
- e) Un día por traslado del domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) Una hora de ausencia del trabajo, para los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la empresa. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.
- i) Por razones de guarda legal, de un hijo menor de doce años, o de un hijo disminuido físico o psíquico, los trabajadores tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional de su salario entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
- j) El personal disfrutará de cuatro días de asuntos propios durante cada año de vigencia del Convenio.

Para todo el personal el día de San Martín de Porres se trasladará para su disfrute a cualquier época el año a elegir por el trabajador con las limitaciones previstas en este artículo.

Para el disfrute de los días de asuntos propios el trabajador deberá ponerse de acuerdo con la empresa y no podrá coincidir en el mismo día de disfrute más de dos trabajadores por día y por sección. Se entenderá por sección la separación de turnos y de servicios, sección o servicios de recogida de basuras y sección o servicios de limpieza viaria.

Las solicitudes presentadas por escrito se registrarán y serán contestadas por la empresa en el plazo de 10 días desde que se solicitó. El registro de las solicitudes y la contestación de la empresa a las mismas estará a disposición del Comité de empresa.

En caso de coincidencia de más de dos trabajadores en el mismo día turno y sección, tendrán preferencia, para el disfrute del día de asuntos propios o en su caso S. Martín de Porres, aquellos trabajadores que no lo hayan disfrutado en el mismo día durante el año anterior.

En cuanto al resto de supuestos no previstos en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y reciente sentencia del Tribunal Supremo.

Las parejas de hecho tendrán, a efectos de aplicación de los permisos, el mismo trato que el resto del personal.

Todos los permisos reflejados en los apartados anteriores deberán acreditarse ante la empresa documental y fehacientemente, una vez realizados, salvo los días de asuntos personales.

Se concederán permisos de hasta un máximo de 13 horas anuales para acudir a vistas médicas propias y de familiares hasta 2º grado de consanguinidad y/o afinidad. Las horas de permiso concedidas por estos motivos tendrán la consideración de recuperables, en el momento en que el trabajador que las haya disfrutado sea requerido por la empresa para su recuperación.

Artículo 10. *Cambios de Turno*

Los cambios de turno o modificaciones en el puesto de trabajo del personal, deberán realizarse mediante un preaviso de quince días salvo que se trate de una sustitución urgente, en la que no sea posible dicho preaviso y sea debido a razones tecnológicas u organizativas de la empresa. En estos supuestos el cambio

será de corta duración. Cualquier modificación de turno de trabajo, categoría, etc., sólo se realizará si lo acepta el afectado, de acuerdo con el Comité de empresa, en caso contrario, se estará a lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que puedan resultar afectados por modificación de condiciones podrán previo acuerdo entre ellos, la empresa y el Comité intercambiar sus puestos con otros trabajadores que prestan o desarrollen otros servicios.

Artículo 11. *Salud Laboral*

La empresa asumirá las funciones de Salud Laboral, en toda su extensa normativa.

El Comité de Seguridad y Salud estará formado por un miembro de cada uno de los sindicatos que tengan representación legal dentro del Comité de empresa, con un máximo de tres personas, que serán designadas por y entre los miembros del Comité de empresa, los cuales pasarán los partes correspondientes de las anomalías que se observen, al Comité de empresa.

- a) Los camiones de recogida de basura tendrán la salida de gases en la parte superior del camión.
- b) La empresa llevará a cabo una revisión médica anual a todos los trabajadores. La revisión médica se realizará en los meses de octubre y noviembre de cada año y se comunicará a los trabajadores de forma individual con una antelación de un mes, procurando por dicha revisión, causar las mínimas molestias a los trabajadores.

Los resultados de esta revisión serán entregados a los interesados.

En el mes de septiembre, se facilitará una Vacuna contra la Gripe, de carácter voluntario.

- c) A los conductores, Peones-conductores y cualquier peón que pueda acceder de forma esporádica a la conducción de un vehículo, Encargados y personal de Taller se les realizará una revisión médica anual, que será obligatoria, en caso de que no la pasen pueden ser desposeídos de la categoría y destinados a otra categoría en la cual no tengan que usar ningún vehículo. Si no quieren pasar revisión médica anual pueden presentar a la empresa una revisión hecha por su médico/especialista durante el mes de Julio-agosto.
- d) A los conductores de carga lateral se les realizará una revisión médica específica de la vista a cargo de la empresa.
- e) La empresa pondrá a disposición del personal un botiquín en el centro de trabajo, en cada cuartelillo y cada camión, para primeros auxilios en caso de accidente.

Artículo 12. *Ropa de Trabajo*

- Ropa de verano

La empresa entregará al personal la ropa de trabajo adecuada. Se entregará cada uno de los años un uniforme compuesto por un jersey, tipo polo, un pantalón, una gorra y un par de zapatos de verano con puntera y suela de hierro.

La chaqueta se entregará previa devolución de la chaqueta deteriorada que actualmente tiene su poder.

○ Personal de taller: Se entregará cada uno de los años un uniforme compuesto por 2 jersey (tipo polo), dos pantalones, una gorra, una chaqueta de verano, un par de zapatos de verano con puntera y suela de hierro.

- Ropa de invierno:

Se entregará cada uno de los años, un jersey de invierno, un pantalón adecuado, un pasamontaña (buff), un gorro y un par de botas de invierno con puntera y suela de hierro.

El anorak y/o forro polar se entregará previa devolución a la empresa de la chaqueta deteriorada que actualmente tiene su poder. La empresa tendrá en stock un mínimo de prendas de anorak correspondientes a las tallas más habituales

- Personal de taller

Se entregará cada uno de los años un uniforme compuesto por 2 jersey de invierno, dos pantalones adecuados, un pasamontaña (buff), una gorra, un anorak, un forro polar un par de zapatos de invierno con puntera y suela de hierro.

- Calzado

Referente al calzado de mayor calidad, ambas partes se remiten a lo acordado en la reunión de PRL con fecha 18.03.2024.

- Personal de nueva contratación y/o suplencias.

Al personal de nueva contratación y/o suplencias se entregará la misma ropa que al personal fijo de la empresa, dependiendo de la temporada de verano o invierno.

La empresa entregara los guantes que sean necesarios, previa presentación de los deteriorados. Igualmente se entregarán guantes adecuados para los días de lluvia.

Asimismo, el personal dispondrá de un traje de lluvia completo, compuesto de chubasquero y botas de agua alta. En los días de lluvia, el personal al que la empresa no le haya entregado ropa de agua, no estará obligado a salir a trabajar, siempre que sea imputable a la empresa.

La ropa llevará los correspondientes reflectantes de Seguridad.

Los uniformes de verano se entregarán como máximo el 20 de mayo y los de invierno el 15 de octubre.

Se crea una comisión, que estará formada por representantes de la empresa y el Comité de Salud y Seguridad, para el seguimiento, control y mejora de la calidad de la ropa de trabajo.

En caso de deterioro de cualquier prenda de ropa de trabajo(actual) o calzado deteriorado, se procederá a la reposición de dicha prenda de trabajo o calzado previa presentación del mismo a la empresa y siempre bajo el visto bueno y control de la comisión, con devolución de la prenda deteriorada.

Cuando un trabajador cese en la empresa, deberá entregar la última prenda de ropa que le haya sido entregada.

A las trabajadoras se le harán los pantalones a medida.

La empresa dispondrá los mecanismos necesarios para proceder al lavado de la ropa de trabajo.

Artículo 13. *Vacaciones*

Las vacaciones se disfrutarán por todo el personal en dos turnos:

- a) Primer turno: Entre el día 1 de julio y el 31 de julio, ambos inclusive.
- b) Segundo turno: Entre el 1 de agosto y el 31 de agosto, ambos inclusive

Estos turnos serán válidos durante la vigencia del presente convenio, salvo que algún trabajador a título individual acuerde con la empresa realizarlas en fecha distinta.

Las vacaciones se abonarán de acuerdo con el salario real que fija el presente Convenio.

En el caso de que por motivos del servicio o de organización de la empresa, algún o algunos de sus trabajadores deban realizar sus vacaciones fuera del período fijado, estas tendrán una duración de 36 días naturales consecutivos.

La empresa fijará en el tablón de anuncios la distribución de las vacaciones del personal durante el mes de marzo. El personal junto con el Comité de empresa podrá objetar y proponer las modificaciones que estimen oportunas, de común acuerdo con la empresa, la última semana del mes de marzo se fijarán las listas definitivas.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, 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 dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Los trabajadores temporales que hayan devengado 15 o más días de vacaciones podrán disfrutar de hasta un máximo de 3 semanas de vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

Artículo 14. *Festividades Especiales*

El día 23 de junio, se efectuará el servicio de recogida de basura, a partir de las 17.00 horas, siempre previa autorización del Ayuntamiento.

El Ayuntamiento de Manresa distribuirá la propaganda que estime conveniente, y utilizará los medios que crea conveniente para comunicar a la población el adelantamiento del horario de la recogida.

EL día 23 de junio si el servicio lo requiere, y siempre a criterio de los trabajadores y de la empresa, ésta aumentará el número de equipos que fuesen necesarios.

La Dirección de la empresa y el Comité de empresa se reunirán 30 días antes de dicha fecha para asegurar el servicio de recogida.

Respecto a la festividad de San Martín de Porres, las partes se remiten a lo establecido en el artículo noveno.

CAPITULO III **Condiciones Económicas**

Artículo 15. *Salario Base*

El salario base del personal afectado por el presente convenio, es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 16. *Antigüedad*

La antigüedad consistirá en tres bienios a razón del 5% del salario base de cada categoría y de posteriores quinquenios a razón del 10% salario base de cada categoría, hasta alcanzar el tope del 60 %.

El importe de cada bienio o quinquenio comenzará a devengarse desde el día 1 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 17. *Plus Nocturno*

Todos los trabajadores que realicen su trabajo en el turno de noche, percibirán un Plus de Nocturnidad, cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

El derecho a la percepción de este plus se obtendrá por trabajar de noche, manteniéndose el mismo en aquellos supuestos en los que un trabajador sea trasladado de turno por conveniencia de la empresa. Si es por conveniencia de la empresa, el trabajador del turno de día que tuviese que trabajar en el turno de

noche, percibirá mientras dure la situación el plus nocturno a razón del 25 % del Salario Base de su categoría profesional y en proporción a los días que tenga que trabajar en dicho turno.

Artículo 18. *Plus de Trabajos Tóxico-Penoso y/o Peligrosos*

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán una compensación económica por los trabajos tóxicos-penosos y/o peligrosos que hayan de realizar, cuyas cuantías son las que se fijan para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. *Plus Convenio*

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán un plus de convenio, cuya cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales.

Artículo 20. *Plus Modificación Sistema o Ciclos 6/2, Recogida Domiciliaria Reestructurado, Barrido Manual (6/2), Brigada de Incidencias Barrido Manual Repaso de tarde (Barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos).*

El concepto que regula el citado plus corresponde a la contraprestación económica total de los diferentes acuerdos de modificación de condiciones llevadas a cabo por la reestructuración de los Servicios de recogida de basuras y otros servicios integrados en el Barrido manual (6/2), Brigada de incidencias, Barrido Manual repaso de tarde (Barrido manual tardes de lunes a sábado y Porter tarde domingos y festivos), y para el nuevo sistema de recogida 5/2 que se implantará en el futuro.

Este Plus será de aplicación exclusiva a los conductores y peones o peones conductores que han pasado o que pasarán en el futuro a prestar sus servicios durante 365 días al año, en ciclos de 6 días de trabajo continuados y dos días de descanso continuados.

El citado Plus se abonará durante 11 mensualidades al año, en la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales, sin distinción de categorías, abonándose también durante el mes de vacaciones, y compensa a los trabajadores afectados por la modificación de sus condiciones de trabajo en cuanto a horarios, jornadas de trabajo y por el trabajo que deban realizar en todos aquellos domingos y festivos que a cada trabajador le corresponda trabajar en los días laborables de cada ciclo. Sustituyendo esta fórmula de compensación a cualquier otra fórmula prevista en el presente convenio para el resto del personal.

Sin perjuicio de su abono por mes natural, se devengará por día trabajado, descontándose en la cuantía de 68,33€, por cada domingo del ciclo de trabajo que al trabajador que le corresponda trabajar no lo haga sea por la causa que sea, salvo el día de asuntos propios, y en la cuantía de 146,14€ por cada festivo del ciclo que al trabajador que le toque trabajar no lo haga sea por la causa que sea. El porcentaje del citado plus que corresponda en las ausencias motivadas por bajas de enfermedad, o bajas de accidente se retribuirá en la forma y condiciones previstas en los artículos 33, 34 y 35 del presente Convenio.

Se aprueba la creación de un plus de modificación por importe de 146,14€ mensuales, para compensar a los trabajadores del servicio de RSU Orgánica, lavado de ubicaciones, por el trabajo que realicen en festivos. El citado Plus tendrá carácter fijo mensual y se aplicará a los dos equipos a los que se asigne la prestación de estos servicios. Debido a que uno de estos equipos simultaneará el servicio de Recogida de Orgánica con otros servicios se acepta que ambos equipos roten. El citado plus tiene la naturaleza prevista en este artículo del convenio relativo al plus modificación del sistema 6/2.

Por su naturaleza funcional este plus no será consolidable y dejará de percibirse por aquel o aquellos empleados que pasen a prestar otros servicios, o cuando los citados servicios dejen de prestarse en las condiciones pactadas.

Artículo 21. *Plus Carga Lateral*

Este plus será de aplicación a los conductores que pasen a prestar los servicios de recogida de basuras mediante el sistema de carga lateral. Se abonará por 11 mensualidades en la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales, abonándose también durante el mes de vacaciones.

Con el citado plus se compensa a los conductores que pasen a prestar el servicio de Recogida de basuras por el sistema de carga lateral y al conductor del lavado de Contenedores y al de recogida convencional, entendiéndose que el pago a estos dos últimos les obliga a sustituir a los conductores habituales en los

camiones de carga lateral, cuando estos se ausenten con motivo de bajas por enfermedad, permisos, accidentes o vacaciones, por lo que se obligan a seguir los cursos de formación que designe la empresa para conducir camiones de carga lateral. Además, compensa a los citados trabajadores, por el cuidado, mantenimiento de los vehículos a su cargo para que inicien sus servicios cada día en las debidas condiciones de uso.

Sin perjuicio de su abono por mensualidades, el citado plus se devengará por día de trabajo, descontándose en la cuantía de 5,48€ por cada uno de los 6 días de cada ciclo de trabajo, en que el trabajador se ausente de su puesto de trabajo.

Artículo 22. *Plus Distancia*

Este plus extrasalarial compensa de todos los gastos de desplazamientos que al trabajador se le ocasionen como consecuencia de su trabajo. El ir y volver hasta el centro de trabajo o al lugar donde efectivamente se desarrolle la tarea diaria.

Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 23. *Devengo de Pluses*

Todos los pluses del personal afectado por el presente convenio se devengarán por día natural.

Artículo 24. *Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad*

- Paga de Verano: Se abonará el día 15 de junio y su cómputo será desde el día 01 de julio al 30 de junio del año siguiente.
- Paga de Navidad: Se abonará el día 15 de diciembre y se computará desde el día 01 de enero al día 31 de diciembre.

La cuantía de las pagas extraordinarias del convenio es la que se especifica en las tablas salariales anexas y estarán compuestos por el equivalente a una mensualidad de salario base más Plus convenio, más Plus tóxico, más Plus nocturno, sólo en las categorías del servicio de noche, más Plus distancia, junto con la antigüedad que a cada trabajador corresponda.

Las pagas extraordinarias del presente Convenio se abonarán sin descuento alguno para los casos de accidente laboral y enfermedad con hospitalización con los límites señalados en el artículo 35 del vigente Convenio y en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 25. *Paga de San Martí de Porres*

Con motivo de la festividad de San Martín de Porres, se concederá a todo el personal una gratificación cuya cuantía para cada uno de los años de vigencia del convenio será la que se fija en las tablas salariales anexas.

La citada gratificación se devengará desde el día 01 de octubre hasta el día 30 de septiembre del año siguiente, en proporción al tiempo trabajado y se hará efectiva el día 15 de setiembre de cada año.

La paga de San Martín de Porres se abonará sin descuento alguno en los casos de bajas por accidente y bajas de enfermedad con hospitalización con los límites señalados en el artículo 35 del vigente Convenio.

Artículo 26. *Paga de Beneficios*

Se devengará desde el día 01 de enero al día 31 de diciembre de cada año.

Se abonará, en proporción al tiempo trabajado, el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo y su cuantía es la que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

La paga de beneficios se abonará sin descuento alguno en las bajas de accidente y en las bajas de enfermedad con hospitalización, con los límites señalados en el artículo 35 del vigente convenio.

Artículo 27. *Horas Extraordinarias*

Solo se realizarán en casos excepcionales de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

No obstante y debido a que la actividad comprendida en el presente Convenio, consiste en un servicio público esencial para la comunidad, inexcusablemente debe realizarse y terminarse todos los días del año, las horas extraordinarias que se realicen motivadas bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento y otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el artículo 35 del ET.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando fuera preciso por cualquier circunstancia, dado el carácter del Servicio Público del trabajo, la realización de horas extraordinarias, se compensarán acumulándolas y disfrutando los días festivos que procedan.

Los trabajos extraordinarios, que se realicen como prolongación de los trabajos programados en un día festivo, se retribuirán al precio según tablas salariales anexas, por cada hora que exceda de las seis horas y los minutos que correspondan en función del horario asignado a cada nivel.

Cuando un trabajador realice un trabajo extraordinario en un domingo o en un festivo del calendario laboral y esté previsto que sea de una duración inferior a la jornada de 4 horas, las horas que se realicen con este motivo se retribuirán al precio de 26,37€ para todas las categorías.

El importe que expresamente se pacta es el señalado para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Las horas extraordinarias que se generen en el servicio de limpieza Viaria Nivel 2, se distribuirán entre el mayor nº de trabajadores del citado servicio, de acuerdo con el Comité de empresa.

CAPITULO IV **Mejoras Sociales y Asistenciales**

Artículo 28. *Retirada Carnet de Conducir*

En el supuesto de que un conductor, realizando su cometido le fuese retirado el permiso de conducir, la empresa le ocupara en otro puesto de trabajo, conservándole sus retribuciones por espacio de un año. Se procederá del mismo modo si la retirada del mismo fuese por motivos personales, con excepción de que la causa sea derivada de un exceso de alcohol o drogas.

Aquel conductor que no obtuviese la renovación de su licencia de conducir y fuese declarado no apto para la conducción de vehículos, será ocupado por la empresa en otro puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para su nueva categoría.

La empresa abonará a los conductores fijos de plantilla el importe de los gastos de la renovación de su permiso de conducir, (tasas, fotos y revisión médica), quedando excluidos los correspondientes a tasas de gestoría, recargo, multas y cualquier otro ocasionado por renovarlo fuera de plazo.

La empresa abonará los gastos de renovación del Cap.

Artículo 29. *Préstamos*

Los trabajadores afectos al presente Convenio podrán solicitar préstamos, cuya cuantía individual no podrá ser superior a 3.000€ por trabajador, y cuya cuantía máxima para toda la plantilla no podrá ser superior a 40.000€. El personal que acceda a este tipo de préstamos o anticipos procederá a su devolución en el plazo máximo de 12 mensualidades y en las pagas extraordinarias de verano, Navidad, San Martín de Porres y beneficios de ese año. El personal contratado que solicite este tipo de préstamos procederá a su devolución antes de la terminación de su contrato.

La Comisión Paritaria del Convenio será la que apruebe la concesión de este tipo de Préstamos. Para que se conceda este tipo de préstamos será requisito que el que lo solicite acredite, fehacientemente ante la Comisión, que se destinará a cubrir necesidades básicas.

A los préstamos se les aplicara la normativa en vigor en materia de IRPF.

Los préstamos se entregarán el plazo máximo de 30 días desde el momento en que se solicitan y aprueban por el Comité

Artículo 30. *Fondo Social*

Fondo Social con cargo a la empresa, el cual se destinará para cubrir las necesidades del Comité de empresa, derivadas de la negociación del convenio, fotocopias, desplazamientos, juicios, inspecciones y conflictos colectivos.

El importe del mismo para el año 2024 será de 2400€, para el año 2025 será de 2500€, para el año 2026 será de 2600€ y para el año 2027 será de 2700€.

El Fondo social será administrado conjuntamente por la empresa y por el Comité de Empresa y se pondrá a disposición de las secciones sindicales antes del 1 de junio de cada año.

El importe del fondo social también se destinará a ayudas, para sufragar los gastos de dentista y adquisición de gafas oculares y gastos relativos a problemas de audición de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio.

La Comisión Paritaria determinará como se realizará la adjudicación de las Ayudas Sociales.

La adjudicación de las ayudas deberá regirse por los principios de necesidad y no arbitrariedad.

Artículo 31. *Ayuda Escolar*

El personal con hijos en edad escolar, comprendidos entre los dos años y los 16 años, percibirá por cada hijo y durante los meses que dura el curso escolar, es decir, desde el 01 de septiembre al 30 de junio de cada año, durante el año 2024 la cantidad mensual de 25€, la de 26€ en 2025, la de 27€ en 2026 y la de 28€ en 2027.

Artículo 32. *Ayuda a la Diversidad Funcional*

La empresa abonará durante el año 2024 una paga, de 60€ mensuales, a aquellos trabajadores con hijos en los que concurra la condición de personas con discapacidad, con un grado de discapacidad igual o superior al 33%. La citada discapacidad deberá ser acreditada mediante certificado oficial expedido por el organismo competente.

La citada paga será de 70€ en 2025, 80€ en 2026 y 90€ en 2027.

Artículo 33. *Prestaciones en Caso de Accidente*

El personal en situación de Incapacidad Temporal, a causa de accidente laboral, percibirá un complemento con cargo a la empresa que sumado a las prestaciones de la Mutua de Accidente le garantice el salario real hasta el 100%, que para cada categoría profesional fija el convenio en tablas salariales.

Artículo 34. *Prestaciones en Caso de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común*

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común, percibirá el salario de acuerdo con el siguiente baremo:

- a) El 50% durante los tres primeros días de la primera baja del año.
- b) Entre el día 4 y el día 20 el 60% y a partir del día 21 inclusive el 75% de la baja.
- c) A partir del día 26 de baja, el trabajador percibirá el 90% del salario real. La empresa se reserva el derecho legal de que a partir del día 90 de la baja de enfermedad común, haga los trámites necesarios para verificar la situación de la enfermedad del trabajador y en consecuencia para seguir abonando dicho complemento si se estimase que el trabajador no sigue las prescripciones médicas tendentes a su inmediata recuperación. De igual forma procederá en el supuesto de bajas por accidente laboral y hospitalización.

Artículo 35. *Prestaciones en Caso de Hospitalización*

Cualquiera que sea la causa por la que se precise la hospitalización del trabajador, la empresa abonará al personal que se encuentre en dicha situación un complemento, que, sumado a las prestaciones de la Mutua de Accidentes o de la Seguridad Social, le garantice como mínimo los ingresos diarios reales que para cada categoría fija el convenio en su tabla salarial.

Este complemento se abonará durante el período de Hospitalización y hasta 45 días después de la salida del centro hospitalario y siempre y cuando el afectado permanezca en situación de Incapacidad Temporal.

Se aplicará lo establecido en el párrafo anterior a aquellas intervenciones quirúrgicas ambulatorias, que a fecha 1 de enero de 2000, se realizasen en régimen de internamiento hospitalario.

Artículo 36. Póliza de Seguro

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, para todo el personal, que cubran los riesgos de muerte e invalidez en los grados de absoluta y total derivadas de accidente de trabajo, con la cantidad que para el año 2024 será de 46.000€.

La empresa se compromete a entregar a los trabajadores una fotocopia de dicho seguro.

1. Indemnización en caso de Muerte o Invalidez permanente por causa de accidente:

Con independencia de las indemnizaciones, obligatorias de la Seguridad Social, que procedan, la empresa mediante la concertación de la Póliza de cobertura con una entidad aseguradora garantiza a sus trabajadores o en su caso a sus Herederos, y para los supuestos que se especifica a continuación las siguientes indemnizaciones:

1.1. Accidente No Laboral; la cantidad para el año 2024 será de 46.000€ en caso de muerte o invalidez en los grados de absoluta o total.

1.2. Por Accidente Laboral; en estos supuestos se abonará o a sus herederos legítimos la cantidad para el año 2024 será de 46.000€ en los casos de muerte o invalidez en grado de absoluta o total.

A los efectos de número 1º de este artículo se entenderá por:

- Invalidez Permanente Total. La incapacidad que inhabilita al trabajador de modo permanente para su profesión u oficio.
- Invalidez Permanente Absoluta. La incapacidad que inhabilita al trabajador de modo permanente para toda profesión u oficio.

2. La empresa queda obligada a la entrega al Comité de empresa o delegados de personal de una fotocopia de la póliza y los recibos del pago de las primas.

Artículo 37. *Promoción en el Empleo y Formación en el Empleo*

La empresa cubrirá las vacantes que se vayan produciendo del personal fijo, con el personal eventual de la misma, y una vez examinado el expediente personal por parte de la empresa, del Comité de empresa y del Ayuntamiento.

Cuando se produzca alguna vacante de cualquier categoría, cualquier trabajador fijo de la plantilla de la empresa tendrá opción a solicitar la plaza, siempre que reúna las condiciones necesarias para acceder a la misma.

La valoración se efectuará a través de una comisión compuesta por representantes de la empresa y de los trabajadores, que determinará la idoneidad del trabajador para acceder a dicha categoría.

Las plazas vacantes se convocarán en el plazo de 3 meses como máximo.

La misión de dicha comisión será la de valorar la idoneidad del trabajador para acceder a dicha plaza vacante, y determinar la aptitud de los aspirantes.

En el supuesto de concurrencia de distintos candidatos igualmente capacitados, dicha plaza la ocupará aquel trabajador que tenga más antigüedad realizando el servicio dentro del turno horario y categoría a la que aspire, con el permiso de conducir correspondiente.

Con objeto de fomentar entre los trabajadores la formación, la empresa se compromete a que, todas las ausencias de las categorías de Conductores y de Peones-Conductores, motivadas por bajas de enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones, excedencia y por cualquier otra causa, sean sustituidas por aquellos trabajadores fijos de plantilla que estén en posesión del Permiso de conducir correspondiente a la categoría que se haya de sustituir, respetando para ello los mismos requisitos que para la obtención y consolidación de una plaza vacante.

Los trabajos realizados, por estos motivos, por personal de categorías inferiores, no darán derecho a consolidación de categoría profesional independientemente del tiempo que realice los citados trabajos, sin perjuicio de que se compense, a estos trabajadores, con la diferencia económica existente entre su categoría y la categoría superior que desempeñe.

Artículo 38. *Estabilidad en el Empleo*

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de medidas de los artículos 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete y obliga a negociar y a adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en treinta días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. *Clasificación Profesional*

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.

En el supuesto de que se encomienden funciones de inferior categoría, el trabajador afectado no sufrirá merma salarial. En materia de retirada de carnet se estará a lo establecido en el artículo 28 del Convenio.

Categoría Profesional	Grupo Profesional	Tareas/Funciones/Oficios
Encargado/a	B - Mando Intermedio	B1. Encargado/a General
Jefe/a de Taller	B - Mando Intermedio	B5. Jefe/a de Taller
Oficial Admón.	C - Administrativos	C3. Oficial primero administrativo
Auxiliar Admo	C - Administrativos	C5. Auxiliar administrativo
Conductor/a	D - Operario	D1. Conductor/a
Peón-Cond.	D - Operario	D4-D1. Peón y Conductor/a
Peón	D - Operario	D4. Peón
Oficial 1 Taller	D - Operario	D5. Oficial 1ª Taller
Oficial 3 Taller	D - Operario	D7. Oficial 3ª Taller

Artículo 40. *Cambio de Puesto de Trabajo debido a Disminución Física*

Todo el personal perteneciente al turno de noche, que tenga más de 50 años de edad y una antigüedad mínima de 5 años en la empresa, tendrá derecho a solicitar el cambio de turno sin perder el derecho a seguir percibiendo dicho Plus nocturno.

Dicho cambio podrá ser solicitado por el propio trabajador, alegando discapacidad física mediante el correspondiente Certificado Médico, discapacidad que podrá ser constatada por el médico de la empresa o aquel que la empresa estime conveniente.

El Plus nocturno del trabajador que pase a dicha situación se congelará a partir del momento en que se produzca dicho cambio.

La comisión formada entre la empresa y los representantes de los trabajadores será la que valore y determine el derecho del trabajador a solicitar dicho cambio una vez examinada su incapacidad física.

Artículo 41. *Reincorporación a la Empresa por Revisión de Incapacidad Permanente*

En aquellos supuestos en los que por parte del INSS, se proceda a revisar la Incapacidad permanente de algún trabajador afectado por el presente convenio y como consecuencia de la citada revisión el INSS le diera de alta, el trabajador se reincorporará en su puesto de trabajo previa revisión médica por el Servicio de Vigilancia de la salud que le declare apto y siempre que la citada revisión se haya efectuado dentro de los plazos previstos en el artículo 48 del ET.

Artículo 42. *Día de Pago*

La empresa se compromete a pagar el salario a los trabajadores el último día de cada mes, en el supuesto de que el último día sea festivo se abonará el día anterior que sea laborable.

Artículo 43. *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

En materia de jubilación parcial, aquellos trabajadores que lo soliciten 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.

A los trabajadores/as que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando los trabajadores acrediten una antigüedad de al menos 26 años en la empresa y cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

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 liberarán 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 64 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 5,33 días por mes de baja.

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.
- El salario para abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente proporcional a la jornada efectivamente realizada y se abonará mensualmente en cada uno de los doce meses del año, coincidan o no con el tiempo de trabajo efectivo del contrato a tiempo parcial, las pagas extras en su proporción correspondiente se abonarán en sus momentos respectivos de pago.
- 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. *Premio a la Jubilación*

El personal que pase a la situación de Invalidez Permanente en los grados de total o absoluta, con una antigüedad en la empresa de al menos 10 años, percibirá como premio la cantidad de 300€ por año de servicio en la empresa.

Todo trabajador/a afecto al presente Convenio colectivo que se jubile definitivamente durante el año 2024 con edad igual o superior a los 65 años, percibirá un premio de jubilación de 350€ por año de servicio, 375€ en 2025 y partir de 2026 los importes reflejados para 2024 se incrementarán en el mismo % en que se incremente el convenio para el resto de los conceptos.

CAPITULO V Organización del Trabajo

Artículo 45. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo corresponde a la empresa quien podrá establecer cuantos sistemas, de organización, racionalización, automatización, y modernización, considere oportuno, así como cualquier estructuración o creación de departamentos en la empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistemas de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores

En los tres primeros supuestos del apartado anterior y sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tendrá derecho, dentro del mes siguiente a la modificación, a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 30 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

Los trabajadores afectados por las modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo podrán a criterio de la empresa, ser dedicados a tareas distintas de las que les eran habituales, siempre que las mismas se adapten, a su calificación profesional y estos las acepte, abonándoles la retribución que con arreglo a su categoría les corresponda.

Si el cambio de destino fuera a un trabajo de categoría inferior y tuviera su origen en una petición del trabajador, se le asignará la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 46. *Conducción, Cuidado y Mantenimiento del Vehículos*

Los vehículos brigada de incidencias, baldeadora, decapadora, barrido mixto, furgonetas, Porters y otros vehículos similares serán conducidos por un Peón-Conductor que en posesión del Permiso de conducir clase B, tiene conocimientos necesarios para ejecutar las reparaciones de pequeñas averías y otras que no requieren elementos de taller.

Cualquier trabajador que este conduciendo cualquier vehículo tendrá cuidado del mantenimiento y limpieza interior del vehículo para que este en perfectas condiciones y para que salga a trabajar en perfectas condiciones. La empresa proporcionara los productos necesarios para la correcta limpieza.

Todo conductor, a excepción de los conductores de carga lateral, alternara las funciones de conducción con las labores propias de peón realizando ambas funciones.

En cuanto a sus retribuciones percibirá las correspondientes a su categoría de acuerdo con las tablas salariales.

CAPITULO VI **Representación de los Trabajadores**

Artículo 47. *Garantías y Derechos Sindicales*

La empresa se compromete a respetar las garantías sindicales que le otorga la Ley, reconociéndoles a los delegados de personal los derechos siguientes:

- a) 30 horas mensuales laborables acumulables.
- b) Derecho de reunión y asamblea en los locales de la empresa, con la presencia de sus asesores laborales sindicales.
- c) Los miembros del Comité de empresa que sean designados como delegados de prevención dispondrán de 5 horas sindicales más al mes.
- d) Derecho a la información de todos los trabajadores mediante reparto de notas, información verbal por puestos de trabajo, etc. Se concederá al personal del turno de tarde un máximo de 6 horas al año para asistir a reuniones o a asambleas, convocadas por sus representantes, siempre que las mismas no perjudiquen a los servicios programados. Con un tiempo máximo de dos horas por cada asamblea.
- e) La empresa colocará en el centro de trabajo un tablón de anuncios en condiciones dignas para propaganda e información sindical.
- f) Los delegados de las secciones sindicales, podrán disponer de las horas mensuales que precisen cada uno de ellos para dedicar a la actividad sindical, que se detraerán de la bolsa de horas anuales que corresponden a los delegados que forman parte de su mismo sindicato.

(Continúa en la página siguiente)

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Incremento Salarial Año 2024*

Todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023, se incrementarán durante el año 2024 con el IPC de 2023.

Disposición Adicional Segunda. *Incremento Salarial Año 2025*

Todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024, se incrementarán durante el año 2025 con el IPC de 2024.

En el supuesto de que la suma de los incrementos salariales aplicados a los funcionarios durante los años 2023, 2024 y 2025 superase los incrementos inicial y finalmente aplicados durante los mismos, se procederá a una revisión salarial de las tablas salariales de 2025 con efectos retroactivos al 1 de enero de 2025.

Disposición Adicional Tercera. *Incremento Salarial Año 2026*

Todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025, se incrementarán durante el año 2026 con el IPC de 2025.

En el supuesto de que el incremento salarial aplicado a los funcionarios durante el año 2026 superase los incrementos inicial y finalmente aplicados, se procederá a una revisión salarial de las tablas salariales de dicho año con efectos retroactivos al 1 de enero de este.

Disposición Adicional Cuarta. *Incremento Salarial Año 2027*

Todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026, se incrementarán durante el año 2027 con el IPC de 2026.

En el supuesto de que el incremento salarial aplicado a los funcionarios durante el año 2027 superase los incrementos inicial y finalmente aplicados, se procederá a una revisión salarial de las tablas salariales de dicho año con efectos retroactivos al 1 de enero de este.

Disposición Adicional Quinta

Junto con la nómina del mes de febrero de 2025, se abonará la cantidad de 200€ 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 2024. El personal contratado a tiempo parcial y por periodos inferiores al año, percibirán la parte proporcional que les corresponda en función de la jornada y el tiempo contratado.

Disposición Adicional Sexta

Junto con la nómina del mes de febrero de 2026, se abonará la cantidad de 200€ 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 2025. El personal contratado a tiempo parcial y por periodos inferiores al año, percibirán la parte proporcional que les corresponda en función de la jornada y el tiempo contratado.

Disposición Final

En virtud de los acuerdos alcanzados en el presente convenio el personal de los diferentes servicios se compromete a realizar el trabajo asignado dentro de la jornada laboral fijada por el artículo 7 para cada uno de los días de la semana, salvo causas imputables a la empresa.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS DEL AÑO 2024

Grupo Profesional	B1 - Mandos	D1 y D5 - Operarios	D4 y D1 - Operarios	D4 - Operarios	C3 - Administrat.	C5 - Administrat.
Concepto/Categoría	Enc. Día	Ctor. y Oficial Día	Peón-Ctor Día	Peón Viaria	Oficial Admon	Aux. Admon.
Salario Base	41,30	36,55	33,28	33,28	35,80	33,28
Plus Convenio	9,31	11,02	11,00	8,35	11,02	5,98
Plus Toxico	13,32	8,58	6,99	6,99	6,99	-
Plus Nocturno	-	-	-	-	-	-
Plus Distancia	20,27	8,00	8,00	8,00	8,00	6,72
Retribución Diaria	84,20	64,15	59,27	56,62	61,81	45,98
Paga de Beneficios	2.561,08	1.951,23	1.802,80	1.722,19	1.880,05	1.398,56
San Martin De Porres	2.561,08	1.951,23	1.802,80	1.722,19	1.880,05	1.398,56
Paga de Verano	2.561,08	1.951,23	1.802,80	1.722,19	1.880,05	1.398,56
Paga de Invierno	2.561,08	1.951,23	1.802,80	1.722,19	1.880,05	1.398,56
Total Salario Anual	40.977,32	31.219,67	28.844,75	27.555,06	30.080,85	22.376,94
Festivo Trabajado	116,92	116,92	116,92	116,92	116,92	116,92
Complemento Festivo	-	-	68,33	68,33	-	-
Plus Modificación mes art. 20	-	321,47	321,47	321,47	-	-
Ayuda Escolar	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00
Hora extra normal	17,34	15,22	14,23	14,23	14,23	14,23
Hora segunda art. 27	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96	18,96
Hora tercera art 27	26,37	26,37	26,37	26,37	26,37	26,37

Grupo Profesional	B1 - Mandos	D1 - Operarios	D4 - Operarios	D4 y D1 - Operarios	B5 - Mandos	D7 - Operarios
Concepto/Categoría	Enc. Noche	Ctor. Noche	Peón Noche	Peón-Ctor Noche	Jefe Taller	Ofic. 3ª Taller
Salario Base	41,30	36,55	33,28	33,28	41,30	34,88
Plus Convenio	9,31	10,33	8,35	11,00	18,31	11,00
Plus Toxico	5,83	8,58	6,99	6,99	7,14	8,54
Plus Nocturno	10,31	9,14	8,31	8,31	-	-
Plus Distancia	20,27	8,00	8,00	8,00	20,27	8,00
Retribución Diaria	87,02	72,60	64,93	67,58	87,02	62,42
Paga de Beneficios	2.646,86	2.208,25	1.974,95	2.055,56	2.646,86	1.898,61
San Martin De Porres	2.646,86	2.208,25	1.974,95	2.055,56	2.646,86	1.898,61
Paga de Verano	2.646,86	2.208,25	1.974,95	2.055,56	2.646,86	1.898,61
Paga de Invierno	2.646,86	2.208,25	1.974,95	2.055,56	2.646,86	1.898,61
Total Salario Anual	42.349,74	35.332,00	31.599,25	32.888,94	42.349,74	30.377,74
Festivo Trabajado						
Complemento Festivo	146,13	146,13	146,13	146,13	146,13	116,92
Plus Modificación mes art. 20	68,33	68,33	68,33	68,33	68,33	68,33
Ayuda Escolar	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00	25,00
Hora extra normal	-	321,47	321,47	321,47	-	-
Hora segunda art. 27	-	114,07	-	-	-	-
Hora tercera art 27	19,87	18,83	17,78	17,78	22,97	14,23

Barcelona, 26 de febrer de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada