



RESOLUCIÓ de 22 de gener 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (centre de treball a la Planta de Transferència de Residus Viladecans) per als anys 2025-2030 (codi de conveni núm. 08103611012022)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA (centre de treball a la Planta de Transf. Viladecans) subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 12 de novembre de 2025, 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 133/2024, de 11 d'agost, 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 Valoriza Servicios Medioambientales, SA (centre de treball a la Planta de Transferència de Residus Viladecans) per als anys 2025-2030 (codi de conveni núm. 8103611012022) 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 TRABAJO DE LA EMPRESA VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES, S.A. EN LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DE RESIDUOS DE VILDADECANS 2025-2030.

Disposición Preliminar. *Determinación de las Partes que Conciertan el Convenio Colectivo*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial Valoriza Servicios Medioambientales, SA y la representación legal de las personas trabajadoras.

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

## CAPÍTULO I Normas Generales

### Artículo 1. *Ámbito Personal, Funcional y Territorial*

Este Convenio se aplica a todas las personas trabajadoras que presten servicios en el centro de trabajo de la Planta de Transferencia de Viladecans que la empresa Valoriza Servicios Medioambientales, SA gestiona en el municipio de Viladecans y que esté adscrito a cualquier actividad que gestione o pudiera gestionar dicha mercantil durante la vigencia del Convenio colectivo en el referido centro de trabajo.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes supuestos:

- Las personas trabajadoras contratadas de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Las personas trabajadoras que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de dirección, gerencia, jefatura, administración o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

#### Artículo 2. *Vigencia*

Las condiciones pactadas en este Convenio entran en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2025, salvo aquellos aspectos que por cuestiones evidentes no puedan ser aplicados a partir de dicha fecha o tengan una vigencia específica expresada en el Convenio.

#### Artículo 3. *Duración*

La duración de este Convenio es de seis años, desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2030, y se considerará prorrogado a su finalización de un año al otro por reconducción tácita si ninguna de las partes no formaliza una denuncia por escrito dentro del último trimestre del año de su vencimiento.

#### Artículo 4. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas en este convenio absorben y compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas (mediante mejoras voluntarias, sueldos o salarios, primas o pluses fijos o variables, gratificaciones o beneficios voluntarios o conceptos equivalente o análogos), o por imperativo legal.

Habida cuenta la naturaleza del convenio y de las condiciones que aquí se establecen, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan el nivel total de éste, en caso contrario serán absorbidos por las mejoras pactadas.

#### Artículo 5. *Comisión Paritaria*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por 2 miembros de la empresa y 2 representantes de la parte social. En esta Comisión, ambas partes pueden acompañarse de un asesor.

La Comisión se reunirá en el plazo de 15 días a petición de cualquiera de las dos partes.

1. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La vigilancia del cumplimiento de lo que se ha pactado y su interpretación.
- b) 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.
- c) Cualquier otra actividad que tienda a la eficacia del Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos que puedan devenir en su interpretación y aplicación.
- d) El estudio e implantación de las nuevas funciones profesionales con definición de puestos de trabajo.

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. Los acuerdos de la Comisión Paritaria tendrán la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada. 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.

Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la Comisión Paritaria, se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y a los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

#### Artículo 6. *Derecho Supletorio*

Serán normas supletorias legales las de carácter general y el Convenio general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Específicamente se hace referencia, al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de la reguladas en el ámbito funcional, se llevará a cabo en los términos que establecen en el artículo 49 del Convenio Colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos que se establecen en el citado Convenio colectivo del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 7. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo orgánico e indivisible. A efecto de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### CAPÍTULO 2. Condiciones de Trabajo

#### Artículo 8. *Jornada Laboral*

La jornada laboral es de 1.752 horas anuales de trabajo efectivo, cuya distribución se efectuará por la empresa a través del calendario laboral que se facilitarán a los representantes legales de las personas trabajadoras.

En las jornadas de trabajo se incluyen 15 minutos diarios para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

En las jornadas de trabajo de 12 horas, las personas trabajadoras dispondrán en su lugar de 30 minutos de descanso, que se computará como tiempo efectivo de trabajo, siendo fraccionado dicho descanso en dos períodos de 15 minutos, a realizar en la franja horaria que el servicio lo permita.

#### Artículo 9. *Descansos Adicionales*

Con el objetivo de no sobrepasar el cómputo de horas anuales, la verificación y control de la ejecución de la jornada se efectuará, con carácter individual y anualmente, procediéndose dentro del año de cómputo a la liquidación de tiempos de exceso que se hayan podido producir sobre la jornada del artículo 8 mediante su compensación con igual tiempo de descanso.

Los días que anualmente resulten, en su caso, se solicitaran según el siguiente procedimiento:

- La solicitud se debe hacer por escrito como mínimo 30 días naturales antes de la fecha de disfrute.
- Estos días podrán enlazarse entre sí hasta su máximo y hasta con el período de vacaciones.

– La Dirección de la empresa velará porque no se incurra en una coincidencia de trabajadores/as mayor a la que perjudique a la organización del servicio. En caso de imposibilidad de disfrutar de este día sería notificado por la dirección por escrito a la persona trabajadora antes de diez días anteriores a la fecha solicitada. Así mismo se entregaría una copia de este documento a la representación legal de las personas trabajadoras.

– Estos días de descanso serán abonados como efectivamente trabajados.

#### Artículo 10. *Horario de Trabajo*

El horario del personal adscrito a este Convenio es el que fija en el calendario laboral que se elabora anualmente, respetándose en todo caso el descanso diario y semanal establecido legalmente.

#### Artículo 11. *Horas extras, Festivos y Domingos*

En el caso de que exista la necesidad de que las personas trabajadoras no incluidas en el sistema de corretornos presten servicios extraordinarios en domingos y festivos, en primer lugar, se les ofrecerá la opción de trabajar a este colectivo, en caso de que opten a prestar sus servicios en los días citados, se remunerarán en función de lo establecido en la tabla salarial.

En el caso de que cualquier persona trabajadora se exceda de su jornada ordinaria, su exceso será abonado con el precio establecido en la tabla salarial bajo el concepto de hora extra o compensado con descanso equivalente, según acuerdo que se alcance entre empresa y persona trabajadora.

El día 3 de noviembre, San Martín de Porrás, será considerado festivo únicamente a los efectos de pago para los trabajadores que prestan servicios no incluidos en el sistema de corretornos, dado que el servicio tendrá que prestarse con normalidad.

#### Artículo 12. *Vacaciones*

Todo el personal sujeto al presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días de vacaciones retribuidas.

Las personas trabajadoras que no alcancen 1 año de antigüedad en la empresa disfrutarán los días de vacaciones proporcionales al tiempo que corresponda. De no llegar al año de antigüedad en la empresa se tomará como origen de cómputo el día 1 de agosto.

Aquellas personas trabajadoras que efectúen sus vacaciones entre los días 1 de octubre al 14 de diciembre y del 15 de enero al 30 de abril, todos ellos incluidos, disfrutaran de tres días adicionales de vacaciones.

Ahora bien, en determinados puestos de trabajo y según el régimen de trabajo las vacaciones pueden quedar fijadas al inicio del año.

La empresa hará saber a las personas trabajadoras la fecha de disfrute de las vacaciones como mínimo 2 meses antes y deberá exponer la relación en el tablón de anuncios, siendo disfrutadas las mismas preferentemente en el período comprendido de mayo a septiembre.

La empresa tendrá en consideración el disfrute de los años anteriores para realizar una distribución ecuánime.

El salario a percibir durante el período de vacaciones corresponderá a la suma de los conceptos de salario base y plus convenio que hubiera correspondido percibir de haber prestado servicios, más la antigüedad, en caso de que se perciba.

Los días festivos del artículo 11 no computarán en el período de vacaciones y solo se abonarán por estos días el salario base más la antigüedad, prorrogándose las vacaciones en tantos días como festivos hayan coincidido.

#### Artículo 13. *Permisos Retribuidos y Días Libre Disposición*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores. Todo y que, en los siguientes supuestos disfrutaran de los siguientes permisos:

- Cinco 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 segundo 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.

Estos permisos no disminuirán las cuantías a percibir en las pagas extras, pero la retribución para los días que se disfruten, equivaldrá al salario base más la antigüedad que le correspondiera percibir a la persona trabajadora.

Cada persona trabajadora dispondrá de cuatro días de libre disposición, que computará como efectivamente trabajado, cumpliendo con los siguientes requisitos para su derecho y disfrute:

- Tendrá que solicitarlo con una anticipación mínima de 3 días y máxima de 15 a la fecha deseada.
- Este día no podrá ser encadenado con períodos vacacionales, a no ser que exista acuerdo expreso con la empresa.
- En todo caso, la posibilidad de disponer de este día estará supeditado a la necesidad del servicio, no pudiendo disfrutarse entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente ni pudiendo coincidir más de un trabajador de un mismo turno.
- La persona trabajadora tendrá que disponer de un año de antigüedad en la empresa.

### CAPÍTULO 3. Condiciones Económicas

#### Artículo 14. *Retribuciones*

La retribución de cada persona trabajadora se compone del salario base y los complementos que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y función profesional, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

#### Artículo 15. *Salario Base*

El salario base del personal afectado por este convenio colectivo es el que se especifica para cada actividad, nivel y categoría en las tablas salariales anexas. El salario base se abonará por día natural del año.

#### Artículo 16. *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad se devengará a razón de 3 bienios al 5% del salario base y posteriores quinquenios a razón del 10% del salario base, no pudiendo exceder del 100% del salario base.

El complemento de antigüedad se empezará a abonar, como en el caso del salario base, por día natural del año y se aplicará a partir del 1 de enero del año en que se cumpla el bienio o el quinquenio.

#### Artículo 17. *Plus Convenio*

El plus convenio del personal afectado por este convenio colectivo es el que se especifica para cada actividad, nivel y categoría en las tablas salariales anexas. El plus convenio se abonará por día natural del año.

El importe actual del plus convenio engloba los conceptos salariales de plus convenio, plus actividad, plus asistencia y puntualidad, plus penoso, recogidos en convenios colectivos anteriores.

Conforme a lo acordado en el presente artículo se da en todo momento cumplimiento a lo establecido en el Convenio General del Sector en cuanto a lo previsto en el mismo respecto al sistema y estructura salarial, y en concreto se da cumplimiento en lo relativo al plus por trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos recogido en dicho convenio general. Y ello, sin perjuicio de que al ser un concepto salarial, las ausencias injustificadas supondrán también la pérdida proporcional de la retribución del presente concepto, incluyendo la parte correspondiente al descanso.

#### Artículo 18. *Plus Nocturno*

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en turno de noche (de 22:00 a 06:00 horas) percibirán el plus nocturno que figura en la tabla salarial anexa, por noche efectivamente trabajada.

#### Artículo 19. *Plus Corretornos*

Al objeto de mantener cubierto el servicio los 365 días año y para dar cumplimiento a las exigencias del cliente, se establece el sistema de trabajo basado en un corretornos de ciclos de trabajo de 7/2 (siete trabajados y dos de descanso), 5/2 (cinco trabajados y dos de descanso), 7/12 (siete trabajados y doce de descanso/vacaciones).

Todas aquellas personas trabajadoras que estén sometidos a este sistema de trabajo percibirán mensualmente el precio que figura en la tabla salarial.

El citado complemento de puesto de trabajo compensa el sometimiento de la persona trabajadora a un sistema de turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) y un disfrute de días de descanso diferente al que vienen realizando otras personas trabajadoras del centro de trabajo que prestan sus servicios no incluidos en el presente sistema de corretornos.

#### Artículo 20. *Pagas extraordinarias: verano, Navidad y San Martín de Porras*

La empresa abonará a todo el personal adscrito a este Convenio tres pagas extraordinarias, que se deben ajustar a las siguientes normas:

– Paga de San Martín de Porras: Se abonará en el mes de noviembre. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa.

Junto con la paga de San Martín de Porras y únicamente aquellas personas trabajadoras que en el año 2012 fueron compensados con la percepción adicional de 1.000€ brutos a sumar al importe de la paga citada, continuaran percibiendo dicha compensación. Esta cláusula quedará sin efectos a partir del día 1 de enero de 2026, siendo que todas las personas trabajadoras pasarán a percibir la misma cuantía en concepto de paga extraordinaria de Sant Martí de Porres, cuyo importe a percibir en el mes de noviembre de 2026 será de 1.497,44€ brutos.

– Paga verano: Se abonará antes del 18 de junio de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de julio del año anterior a junio del año en curso a su abono.

– Paga Navidad: Se abonará antes del 18 de diciembre de cada año. Su importe es el que se fija en la tabla salarial anexa más antigüedad. Se devenga de enero a diciembre del año en curso a su abono.

Estas pagas se abonarán según el tiempo de permanencia de la persona trabajadora en la empresa. En caso de alta o de cese de la persona trabajadora durante el período de devengo, se deberá abonar las partes proporcionales correspondientes a los meses o a las fracciones de meses trabajados, que se liquidan en el momento de cesar en la empresa.

Las pagas extraordinarias no disminuirán su cuantía por incapacidad temporal (IT) del trabajador ni por los permisos que se refiere el artículo 13.

#### Artículo 21. *Prima Asistencia*

Se abona una prima anual para incentivar la disminución del absentismo laboral, a la cual podrá optar todo el personal de la plantilla afecto por este convenio colectivo y con una antigüedad mínima en la empresa de un año.

Se considerarán horas de absentismo todas las faltas de asistencia al puesto de trabajo, exceptuando:

- Permiso por matrimonio.
- Permiso por nacimiento (maternidad y paternidad).
- Permiso por defunción del cónyuge, padres, hijos y familiares hasta 2ª grado de consanguinidad o afinidad.

- Crédito sindical y tiempo invertido en la votación de elecciones sindicales.
- Horas legales estipuladas para referéndums que establezca el Gobierno en el ámbito europeo, estatal, autonómico y municipal.
- Tiempo empleado para las revisiones periódicas en la Mutua.
- Bajas por accidente laboral, excepto en aquellas cuyo origen devenga de la manifiesta negligencia del trabajador.

Las cantidades individuales que se abonan son las siguientes:

- Premio individual de 491,02€ brutos, a las personas trabajadoras que no hayan tenido ninguna falta de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 433,26€ brutos, a las personas trabajadoras que hayan tenido una falta de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 375,49€ brutos, a las personas trabajadoras que hayan tenidos dos faltas de asistencia a su puesto de trabajo.
- Premio individual de 346,61€ brutos, a las personas trabajadoras que hayan tenido tres faltas de asistencia a su puesto de trabajo a su puesto de trabajo.

A su vez, las cantidades que se abonan conjuntamente son las siguientes:

- Bolsa de 4.159,30€ brutos a repartir entre las personas trabajadoras que hayan tenido entre 0 y 4 faltas de asistencia.
- Bolsa de 4.159,30€ brutos a repartir entre las personas trabajadoras que hayan tenido entre 0 y 5 días de faltas de asistencia.
- Bolsa de 7.740,91€ brutos si el absentismo global de la empresa no sobrepasa el 4% o de 3.812,69€ brutos si pasa del 4% y no sobrepasa el 5%. Esta última bolsa se repartirá entre todas aquellas personas trabajadoras que hayan trabajado al menos la mitad de la jornada anual pactada.

El pago de esta prima se efectuará una vez efectuados los cálculos durante el primer trimestre del siguiente año a su devengo.

Estos importes se verán incrementados anualmente según la Disposición Adicional Primera, correspondiendo estos importes a las cuantías percibidas durante el año 2025.

#### **CAPÍTULO 4. Mejoras Sociales**

##### **Artículo 22. Complementos Incapacidad Temporal por Enfermedad Común**

La base reguladora para las bajas por incapacidad temporal se calculará por medio de la suma de los conceptos que figuran en la tabla salarial anexa más la antigüedad, excluyendo de la base reguladora la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias, atendiendo que cada una de ellas se abonará íntegramente según se desprende del último párrafo del artículo 20.

En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora percibirá los siguientes complementos de IT:

- Del día 1 al 3: El 60% de la base reguladora.
- Del día 4 al 20: El 60% de la base reguladora (prestación legal).
- Del día 21 al 30: La persona trabajadora percibirá un complemento del 10% de la base reguladora a aplicar sobre la prestación que legalmente le corresponda.
- Del día 31 en adelante: La persona trabajadora percibirá un complemento del 20% de la base reguladora a aplicar sobre la prestación que legalmente le corresponda.

La base de cálculo a tener en consideración en este convenio colectivo a efectos de abonar el complemento correspondiente se compone por los conceptos salariales establecidos en la tabla salarial para el puesto de trabajo correspondiente más la antigüedad que venga percibiendo la persona trabajadora.

En el caso que sea necesaria hospitalización por causa de enfermedad común o accidente laboral, la persona trabajadora, durante el tiempo que dure el ingreso hospitalario, percibirá el complemento que corresponda y que le garantice el percibo del 100% de la base de cálculo descrita en el párrafo precedente. Si se precisa convalecencia posterior a la hospitalización, se percibirá la misma cuantía hasta el límite de 30 días desde la hospitalización. También se considerará como hospitalización las operaciones quirúrgicas que tradicionalmente la precisaban todo y que actualmente, a causa de los avances científicos y tecnológicos, no la precisen, pero si sea necesaria la convalecencia domiciliaria, siendo también el límite de 30 días desde la intervención quirúrgica.

En todos estos casos, la persona trabajadora tendrá que acreditar documentalmente la situación que dé lugar al devengo de estas prestaciones.

#### Artículo 23. *Indemnización por Defunción*

En caso de defunción por causa natural o por accidente no laboral de una persona trabajadora afecta por el presente convenio, la empresa abonará a la persona designada por la persona trabajadora o, por defecto, a sus herederos legales, la cantidad de 6.010€ en un solo pago, independientemente de las indemnizaciones legales que tenga derecho.

En caso de defunción o incapacidad total permanente por motivo de accidente laboral, la indemnización será de 18.030,36€, abonada como en el apartado anterior.

Si transcurridos 6 meses desde que se produjo el hecho causante, los beneficiarios de la indemnización no la hubieran percibido por causa no imputable a ellos, la empresa anticipará el 50% de esta indemnización, con la condición de que el cobro definitivo de la entidad aseguradora se efectúe a través de la empresa.

#### Artículo 24. *Préstamos Personales*

La empresa concederá préstamos sin interés a las personas trabajadoras que tengan un año de antigüedad en la empresa, hasta un límite individual máximo de 2.000€ a devolver en el plazo máximo de 18 meses. En casos excepcionales y debidamente justificados se concederán préstamos individuales de hasta 3.500€ a devolver en 24 meses.

El límite global de préstamos se fija en 16.000€ /año.

Para solicitar un préstamo el trabajador se dirigirá al Comité de empresa, que tiene que realizar la solicitud a la Dirección de la empresa.

#### Artículo 25. *Ayuda Escolar*

Junto con la nómina del mes de julio y en concepto de ayuda escolar, se abonará a las personas trabajadoras con hijos comprendidos de 2 a 16 años (cumplidos durante el año en curso): 225€ brutos.

A partir de los 16 años y hasta los 20 años (cumplidos durante el año en curso), la persona trabajadora percibirá la misma cantidad siempre y cuando acredite la matriculación del hijo/a en un centro oficial de formación profesional, universidad o similares y demuestre el aprovechamiento satisfactorio de los estudios.

Con carácter excepcional, la empresa abonará la cantidad mensual de 300€ a repartir entre aquellas personas trabajadoras con hijos que acudan a centros escolares especiales para minusválidos físicos o psíquicos.

#### Artículo 26. *Retirada del Permiso de Conducir, Todas las Clases*

A los/as conductores/as que, por primera vez, se vean privados del permiso de conducir por infracción o por accidente, no interviniendo circunstancias de imprudencia temeraria o de mala fe, la empresa se compromete a mantenerles la retribución normal y la función profesional, sea cual sea el puesto de trabajo asignado en sustitución del trabajo propio, teniendo prioridad las labores de conducción interna y ayudas en el taller.

Después de cuatro años del hecho, los informes a escala interna de la empresa por este tema serán cancelados del expediente de la persona trabajadora.

### CAPÍTULO 5 Condiciones Laborales

#### Artículo 27. *Seguridad y Salud Laboral*

En todas las materias que afecten a la prevención de riesgos laborales, se deben aplicar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, las disposiciones reglamentarias que la despliegan y todas las otras normas que contienen prescripciones para la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Todo el personal pasará una revisión médica anual, con carácter voluntario. Si esta revisión se hace en horario laboral, se deben retribuir las horas invertidas.

#### Artículo 28. *Uniformidad*

La empresa está obligada a proporcionar a su personal los uniformes y la ropa que se indican a continuación. Hay que entregar la ropa de verano dentro de la primera quincena de junio y la de invierno, dentro de la primera quincena de octubre:

- Temporada verano:
  - 1 pantalón
  - 1 polo de manga corta
  - Calzado
  
- Temporada invierno:
  - 1 pantalón
  - 1 polo manga larga
  - 1 chaqueta polar
  - 1 anorak (cada dos años)
  - 1 gorra polar
  - Calzado

El personal que trabaje en la intemperie recibirá un impermeable anualmente.

No se permitirá el uso de la uniformidad entregada por la empresa fuera del horario de trabajo.

Las personas trabajadoras que finalizan su relación laboral con la empresa deberán devolver, independientemente en el estado en el que se encuentre, la ropa de trabajo entregada por ésta en el momento de firmar la liquidación correspondiente.

#### Artículo 29. *Uso y Mantenimiento de los vestuarios*

Las personas trabajadoras deben velar por el buen uso y mantenimiento de los vestuarios, instalaciones y enseres que se encuentran a su disposición y mantengan un orden y limpieza suficiente para evitar situaciones de insalubridad.

## CAPÍTULO 6 Otras Disposiciones

### Artículo 30. *Régimen Sancionador*

Aquellos trabajadores que incurran en faltas en materia laboral tipificadas como incumplimientos leves, graves y muy graves serán sancionados según lo establecido en el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

La empresa comunicará por escrito al Comité de empresa las sanciones y despidos que afecten al personal sujeto al presente Convenio.

### Artículo 31. *Clasificación Profesional*

En materia de clasificación profesional, hay que atenerse a lo que disponen el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores y siguientes, sin perjuicio de lo que dispone este Convenio.

En el precepto siguiente se establecen los distintos grupos profesionales existentes, siendo que cada grupo está conformado por distintos puestos de trabajo. Cada puesto de trabajo se compone de tres niveles (Nivel I, Nivel II y Nivel III).

Por necesidades organizativas se establecerá la flexibilidad que permita adaptarse a la producción real.

No obstante, lo anterior, se acuerda la eliminación progresiva de los niveles regulados en el artículo 31 del convenio colectivo de aplicación durante los años 2026 y 2027.

En ese sentido, a partir del 1 de enero de 2026, las personas trabajadoras adscritas al nivel III, cualquiera que sea su categoría profesional, pasará a ostentar el nivel II de la categoría profesional que tenga reconocida.

Asimismo, a partir del 1 de enero de 2027, las personas trabajadoras adscritas al nivel II, cualquiera que sea su categoría profesional, pasarán a ostentar el nivel I de la categoría profesional que tenga reconocida, quedando totalmente suprimidos los niveles establecidos en el artículo 31 del presente Convenio colectivo.

### Artículo 32. *Definición de Grupos Profesionales*

Atendiendo a las funciones que ejecuta cada persona trabajadora, el personal al servicio de la empresa se clasifica dentro de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo de Mandos Intermedios:
  - Encargado: La persona trabajadora que, a las órdenes de un encargado/a general, jefe/a de explotación o mando inmediatamente superior, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario, cuyos trabajos dirige, vigila y ordena. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo dotes de mando suficientes para el mantenimiento de los rendimientos previstos y de la disciplina.

Podrá remplazar a su jefe inmediato superior en servicios en los que no exija el mando permanentemente de aquél/lla.

- Grupo de Operarios:
  - Jefe/a equipo: Es el/la operario/a especializado que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo de personal que integra su equipo.
  - Oficial: Este puesto de trabajo será desempeñado por personal con mando sobre otros operarios/as o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

Las personas trabajadoras que ocupen este puesto de trabajo pueden desempeñar oficios varios, como podría ser: funciones de taller, pintura, albañilería, control planta de lixivia-dos, entre otros que pudieran surgir.

- Conductor/a especializado: En posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce se mantenga en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo del vehículo remolcado, o sin remolcar, propios de su actividad. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Maquinista: En posesión del carné o permiso de conducir correspondientes, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que la máquina que conduce funcione con las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de la máquina propios para el desarrollo de la tarea encomendada. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación del vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

- Basculero/a: Es el/la encargado/a y responsable del pesaje de vehículos en las básculas, que además efectúa las oportunas anotaciones en las hojas de ruta y en los partes de báscula.

- Peón especialista: El dedicado a determinadas funciones que sin constituir un oficio exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad.

- Peón: Encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

### Artículo 33. *Garantías Sindicales*

La empresa facilitará las asambleas de las personas trabajadoras según lo previsto en los artículos 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

Se establece que los/as delegados/as de personal disponen de 20 horas mensuales de permiso retribuido para poder ejercitar sus funciones, pudiendo acumularse trimestralmente, sin que puedan exceder de las 60 horas en un mismo mes. Igualmente pueden acumularse las horas sindicales de un mes en uno o diversos miembros, si los hubiera, con el máximo individual anteriormente especificado.

Los/as delegados/as de seguridad y salud laboral dispondrán de las horas necesarias de permiso retribuido para poder ejercer sus funciones.

Para la utilización de estas horas para dar cumplimiento a su función sindical, la representación legal de las personas trabajadoras tendrá que comunicar por escrito a la empresa su ausencia con antelación de 24 horas, salvo en los casos de urgencia, a fin de no causar problemas en el normal funcionamiento del centro de trabajo y poder organizar su sustitución. A su vuelta justificaran la forma de utilización de las mismas.

En todo caso, se respetarán con la máxima exigencia las normas previstas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

Para los casos no previstos en este artículo se respetarán con la máxima exigencia las normativas en vigor para estos temas.

### Artículo 34. *Cobertura de Vacantes y Sustituciones Temporales*

La empresa adopta el compromiso de hacer uso de los recursos propios para las sustituciones temporales que se puedan dar en el seno de la empresa por diversos motivos (incapacidades, excedencias, ausencias justificadas, etc.).

A su vez, cuando surja una plaza vacante se procederá a cubrir la misma, preferentemente y siempre que las condiciones lo permitan, sin hacer uso de la subcontratación en la medida de lo posible.

## Disposiciones Adicionales

### Disposición Adicional Primera. *Incrementos económicos*

- Año 2025: Para el periodo comprendido entre el 01/01/2025 y el 31/12/2025, los conceptos incluidos en las tablas salariales previstas en el convenio colectivo a fecha 31/12/2024 no sufrirán incremento alguno, siendo este del 0%, siendo que la tabla salarial definitiva del año 2024 pasará a ser la tabla salarial definitiva del año 2025.
- Año 2026: Para el periodo comprendido entre el 01/01/2026 y el 31/12/2026, los conceptos incluidos en las tablas salariales previstas en el convenio colectivo a fecha 31/12/2025 no sufrirán incremento alguno, siendo este del 0%, siendo que la tabla salarial definitiva del año 2025 pasará a ser la tabla salarial definitiva del año 2026.
- Año 2027: Para el periodo comprendido entre el 01/01/2027 y el 31/12/2027, los conceptos incluidos en las tablas salariales previstas en el convenio colectivo a fecha 31/12/2026 no sufrirán incremento alguno, siendo este del 0%, siendo que la tabla salarial definitiva del año 2026 pasará a ser la tabla salarial definitiva del año 2027.
- Año 2028: Para el periodo comprendido entre el 01/01/2028 y el 31/12/2028, los conceptos incluidos en las tablas salariales previstas en el convenio colectivo a fecha 31/12/2027 sufrirán un incremento equivalente a la suma del IPC catalán de los años 2025, 2026 y 2027, restando un 2%, y sin ningún tipo de efecto retroactivo.
- Año 2029: Para el periodo comprendido entre el 01/01/2029 y el 31/12/2029, los conceptos incluidos en las tablas salariales previstas en el convenio colectivo a fecha 31/12/2028 sufrirán un incremento equivalente el 3,25% de subida salarial.
- Año 2030: Para el periodo comprendido entre el 01/01/2030 y el 31/12/2030, los conceptos incluidos en las tablas salariales previstas en el convenio colectivo a fecha 31/12/2029 sufrirán un incremento equivalente el 3,25% de subida salarial.

### Disposición Adicional Segunda.

En el ámbito de las relaciones laborales, se estará en todo momento en concordancia de lo recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

### Disposición Adicional Tercera.

Los Encargados que a la firma del convenio viniesen percibiendo un plus denominado dedicación, lo seguirán percibiendo en sus condiciones actuales y siempre y cuando se sigan dando las circunstancias que dieron lugar a su reconocimiento. Asimismo, la Empresa se compromete a suscribir un acuerdo en relación a dicho complemento de puesto de trabajo en similares condiciones a aquellos trabajadores que sean promocionados con carácter definitivo por la Empresa al Grupo Profesional de Encargados al objeto de cubrir una vacante definitiva.

### Disposición Adicional Cuarta. *Parejas de Hecho*

Las parejas de hecho registradas y reconocidas por las autoridades tendrán los mismos derechos que los matrimonios para todos los artículos de este convenio que les afecte. No obstante, esta equivalencia de derechos no se haría efectiva por segunda o sucesivas veces, si entre ambas no mediaran dos años desde el último reconocimiento de la pareja de hecho.

### Disposición Adicional Quinta. *Jubilaciones Parciales*

La empresa facilitará la jubilación parcial, mediante contrato de relevo como elemento esencial para el rejuvenecimiento de las plantillas, mejora de la productividad, y creación de empleo estable.

A tal efecto y al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 y siguientes del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015, de 30 de octubre), el artículo 12, apartados 6 y 7, del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes, las personas trabajadoras a jornada completa podrán solicitar la jubilación parcial anticipada siempre que reúnan las condiciones generales

exigidas legal y convencionalmente 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 emitido por la TGSS y un informe del INSS que acredite que reúne los requisitos para acceder a la jubilación parcial anticipada que serán adjuntados con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la misma, que deberá ser presentado con una antelación de, al menos, tres 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.

La antigüedad mínima de la persona trabajadora en la empresa deberá de ser de al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa, cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales aquí expuestos, vendrá obligada a tramitar la jubilación parcial a partir de los sesenta y dos años de edad, al porcentaje que legalmente corresponda según legislación vigente en cada momento.

En el supuesto que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que supongan una alteración de la normativa vigente en materia de jubilación parcial tales como, el incremento de tipos de cotización en la Seguridad Social, se retrase la edad de jubilación, se incremente el porcentaje de jornada a realizar por el relevista, y/o cualquier penalización en la modalidad de jubilación parcial, este artículo quedará en suspenso, convocando de inmediato a la Comisión negociadora que adaptará e incluirá las modificaciones que sean necesarias para adecuar este artículo a la ley vigente en cada momento.

- La obligación empresarial surtirá efectos desde la publicación de este convenio en el Boletín oficial correspondiente y exclusivamente para las nuevas solicitudes.
- La empresa fijará la acumulación de la jornada y horario de la persona trabajadora que pasa a la situación de jubilación parcial, siendo posible efectuarse en jornadas completas en periodos de determinados días en la semana, de semanas en el mes y de meses en el año, hasta la Jubilación total.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose, en el último período mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

- La relación laboral se extinguirá a la finalización de la jubilación parcial, momento en el que se producirá obligatoriamente la Jubilación total de la persona trabajadora

#### Disposición Adicional Sexta

Con motivo de las posibles contrataciones del personal motivadas por vacaciones la empresa utilizará la modalidad de contratación de circunstancias de la producción, al amparo de la legislación vigente.

#### Disposición Adicional Séptima.

Para el personal contratado a tiempo parcial se acuerda que el número de horas complementarias, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, no podrán exceder del 60% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

Asimismo, se acuerda que adicionalmente los trabajadores fijos a tiempo parcial podrán realizar hasta un 30% más de horas complementarias, siempre que la organización de la empresa así lo demande.

## Disposición Derogatoria

Disposición Derogatoria Única

El presente Convenio deroga a todos los Convenios Colectivos precedentes, salvo en los aspectos que expresamente se hayan podido declarar vigentes

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2025

		Salario base 365 art. 15	Plus convenio 365 art. 17	Paga extra 60 art. 20	Paga Sant Martí de Porres (* ) art. 20	Nocturnidad art. 18	Hora extra art. 11	Festivos / domingo art. 12
Grupo profesional 1: Mandos Intermedios								
Encargado	Nivel I	44,23	40,56	89,98	497,44	20,91	20,95	22,51
	Nivel II	43,97	39,88	88,57	497,44	20,38	20,50	21,97
	Nivel III	43,68	39,47	88,32	497,44	20,01	20,14	21,65
Grupo profesional 2: Operarios								
Jefe de Equipo	Nivel I	45,45	47,23	96,55	497,44	23,14	22,81	24,52
	Nivel II	45,15	45,13	93,64	497,44	22,98	22,14	23,79
	Nivel III	44,65	43,04	90,74	497,44	22,73	21,44	23,03
Oficial	Nivel I	44,23	40,45	89,92	497,44	20,89	20,93	22,48
	Nivel II	43,97	31,36	78,39	497,44	17,86	18,27	19,64
Maquinista	Nivel I	43,66	35,65	86,06	497,44	19,37	19,65	21,12
	Nivel II	43,66	34,73	84,69	497,44	19,37	19,37	20,82
	Nivel III	43,66	33,93	82,50	497,44	19,37	19,14	20,57
Conductor especializado	Nivel I	43,66	33,10	80,53	497,44	18,13	18,93	20,35
	Nivel II	43,19	31,69	78,37	497,44	17,96	18,41	19,79
	Nivel III	42,77	30,20	76,44	497,44	17,77	17,87	19,21
Basculero	Nivel I	42,59	28,47	74,22	497,44	16,53	17,51	18,84
	Nivel II	42,47	27,84	74,01	497,44	16,47	17,30	18,60
	Nivel III	42,33	27,20	73,76	497,44	16,43	17,08	18,36
Peón Especialista	Nivel I	42,20	26,56	73,53	497,44	16,34	17,01	18,30
	Nivel II	42,06	25,13	72,49	497,44	16,28	16,55	17,79
	Nivel III	41,97	24,38	66,48	497,44	16,25	16,30	17,53
Peón	Nivel I	41,91	22,30	66,39	497,44	14,33	15,83	17,00
	Nivel II	37,71	20,08	59,75	497,44	12,90	14,23	15,31
	Nivel III	33,94	18,07	53,77	497,44	11,60	12,82	13,78

(art.19) Plus corretornos

301,8 €/mes

3,621,6€/año

(\*) art.20\_ Los trabajadores que fueron compensados con 1.000€ por la eliminación del transporte en el año 2012 mantienen tal percepción

TABLAS SALARIALES 2026

		Salario base 365 art. 15	Plus convenio 365 art. 17	Paga extra 60 art. 20	Paga Sant Martí de Porres (* ) art. 20	Nocturnidad art. 18	Hora extra art. 11	Festivos / domingo art. 12
<b>Grupo profesional 1: Mandos Intermedios</b>								
Encargado	Nivel I	44,23	40,56	89,98	1.497,44	20,91	20,95	22,51
	Nivel II	43,97	39,88	88,57	1.497,44	20,38	20,50	21,97
<b>Grupo profesional 2: Operarios</b>								
Jefe de Equipo	Nivel I	45,45	47,23	96,55	1.497,44	23,14	22,81	24,52
	Nivel II	45,15	45,13	93,64	1.497,44	22,98	22,14	23,79
Oficial	Nivel I	44,23	40,45	89,92	1.497,44	20,89	20,93	22,48
	Nivel II	43,97	31,36	78,39	1.497,44	17,86	18,27	19,64
Maquinista	Nivel I	43,66	35,65	86,06	1.497,44	19,37	19,65	21,12
	Nivel II	43,66	34,73	84,69	1.497,44	19,37	19,37	20,82
Conductor especializado	Nivel I	43,66	33,10	80,53	1.497,44	18,13	18,93	20,35
	Nivel II	43,19	31,69	78,37	1.497,44	17,96	18,41	19,79
Basculero	Nivel I	42,59	28,47	74,22	1.497,44	16,53	17,51	18,84
	Nivel II	42,47	27,84	74,01	1.497,44	16,47	17,30	18,60
Peón Especialista	Nivel I	42,20	26,56	73,53	1.497,44	16,34	17,01	18,30
	Nivel II	42,06	25,13	72,49	1.497,44	16,28	16,55	17,79
Peón	Nivel I	41,91	22,30	66,39	1.497,44	14,33	15,83	17,00
	Nivel II	37,71	20,08	59,75	1.497,44	12,90	14,23	15,31

(art.19) Plus correturnos 301,8 €/mes 3,621,6€/año

TABLAS SALARIALES 2027

		Salario base 365 art. 15	Plus convenio 365 art. 17	Paga extra 60 art. 20	Paga Sant Martí de Porres (* art. 20)	Nocturnidad art. 18	Hora extra art. 11	Festivos / domingo art. 12
Grupo profesional 1: Mandos Intermedios								
Encargado	Nivel I	44,23	40,56	89,98	1.497,44	20,91	20,95	22,51
Grupo profesional 2: Operarios								
Jefe de Equipo	Nivel I	45,45	47,23	96,55	1.497,44	23,14	22,81	24,52
Oficial	Nivel I	44,23	40,45	89,92	1.497,44	20,89	20,93	22,48
Maquinista	Nivel I	43,66	35,65	86,06	1.497,44	19,37	19,65	21,12
Conductor especializado	Nivel I	43,66	33,10	80,53	1.497,44	18,13	18,93	20,35
Basculero	Nivel I	42,59	28,47	74,22	1.497,44	16,53	17,51	18,84
Peón Especialista	Nivel I	42,20	26,56	73,53	1.497,44	16,34	17,01	18,30
Peón	Nivel I	41,91	22,30	66,39	1.497,44	14,33	15,83	17,00

(art.19) Plus corretornos 301,8€/mes 3,621,6€/año

Barcelona, 22 de gener de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frías Forcada