

RESOLUCIÓ de 26 de març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa GBI Paprec SA (centre de treball de Llinars del Vallès), amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 fins al dia 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08103671012022)

Vist el text del Conveni col·lectiu del centre de treball de Llinars del Vallès de l'empresa de l'empresa GBI Paprec SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 17 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, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i 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 l'empresa GBI Paprec SA (centre de treball de Llinars del Vallès), amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 fins al dia 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08103671012022), 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 GBI PAPREC SA (DELEGACION DE LLINARS DEL VALLÈS), PARA LOS AÑOS 2025-2028

## CAPITULO I

### Artículo 1 *Disposiciones Generales*

Partes negociadoras, el presente Convenio colectivo ha sido negociado por los Representantes Legales de los Trabajadores, y la Dirección de la empresa GBI Paprec SA.

Las partes se reconocen capacidad legal y suficiente para asumir y respetar los acuerdos y compromisos adoptados en el presente Convenio colectivo.

### Artículo 2 *Ámbito de Aplicación Personal y Funcional*

El presente convenio colectivo regula las condiciones socioeconómicas y laborales, y afecta a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo de Llinars del Vallès.

En el supuesto de que la empresa GBI Paprec SA, fuese adjudicataria de nuevos contratos de servicios en la comarca del Valles Oriental, la representación de la empresa y la representación de los trabajadores establecerían las negociaciones pertinentes, a fin y efecto de determinar la posibilidad de incorporar el nuevo municipio al presente convenio colectivo.

### Artículo 3 *Derecho Supletorio*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, será de aplicación con carácter supletorio, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código 99010035011996 y publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024), así como las disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente.

### Artículo 4 *Vinculación a la Totalidad*

El presente Convenio colectivo forma un todo unitario e indivisible, y su aplicación se ha de considerar globalmente, en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada, sobre condiciones anteriores. Si por decisión de la autoridad laboral competente, se anulara una parte y con esto se

desvirtuará esencialmente el contenido, el resto tiene que continuar, y las partes tienen que reunirse para resolver las cuestiones divergentes.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores, ni por contratos individuales, y únicamente podrán ser derogadas por la negociación de otro convenio colectivo.

## CAPITULO II

### Artículo 5 *Vigencia y Denuncia*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero del 2025 y finalizará el 31 de diciembre del 2028 y se prorrogará por tática reconducción si no se denuncia ante la autoridad laboral competente y se comunica a la otra parte con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de su vencimiento.

A partir de esta fecha, las partes se podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo el contenido, hasta que no sea sustituido por otro convenio colectivo.

## CAPITULO III

### Artículo 6 *Condiciones Económicas*

Los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del presente convenio son los siguientes, que se aplicarán a todos los conceptos retributivos de las tablas salariales:

- Año 2025: Un 2% fijo
- Año 2026: Un 2,5% fijo
- Año 2027: Un 3% fijo
- Año 2028: Un 3,5% fijo

### Artículo 7 *Absorción y Compensación*

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas y absorbidas estas últimas manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones que quedan pactadas.

### Artículo 8 *Garantía - Ad Personam*

Se respetarán aquellas situaciones personales, que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente Ad Personam. En esta situación sólo se considerará a los trabajadores que en la actualidad forman parte de la plantilla.

## CAPÍTULO IV

### Artículo 9 *Conceptos Retributivos*

Las retribuciones que, con carácter consolidable, percibirán los trabajadores sujetos al presente convenio son las siguientes:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Plus Tóxico.
- Plus Nocturno.
- Plus Disponibilidad

#### Artículo 10 *Salario Base*

El salario base del personal afectado por el presente convenio colectivo será el que quede determinado para cada categoría en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 11 *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad se establece en quinquenios a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

Todo el personal que a fecha 1 de enero del 2005 percibía complemento de antigüedad, se le respetará la cantidad que venía percibiendo, incrementándose dicha cantidad por cada quinquenio que vaya generando a partir de esa fecha.

El importe por quinquenio es el establecido en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 12 *Plus Tóxico*

Todo el personal percibirá un plus tóxico cuyo importe será del 20% del Salario Base.

#### Artículo 13 *Nocturnidad*

Se entiende por trabajo nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas y las 06:00 horas.

Todo el personal que realice su jornada laboral en horario nocturno percibirá un complemento en concepto de nocturnidad equivalente al 25% del salario base mensual, llamado plus nocturno.

Se considera jornada nocturna al 100% la que al menos coincida en 2/3 de su jornada diaria en horario nocturno.

En el supuesto de no alcanzar la jornada esta proporción en horario nocturno, se percibirá el complemento de nocturnidad sobre las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

En el supuesto de que el trabajo en horario nocturno pase a realizarse en horario diurno se dejara de percibir el plus nocturno, siempre que el cambio de horario sea imputable al cliente.

#### Artículo 14 *Plus Disponibilidad*

Aquellos trabajadores con jornada a tiempo parcial que voluntariamente estén a disposición de la empresa para incrementar su jornada, de forma puntual y/o temporal, recibirán un plus de disponibilidad.

Para tener derecho a dicho plus el trabajador deberá firmar un acuerdo escrito con la empresa.

El importe del plus disponibilidad será el estipulado en las tablas salariales para cada uno de los años de vigencia del convenio.

#### Artículo 15 *Pagas Extras*

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias, cuya cuantía viene establecida en las tablas salariales anexas más antigüedad si se percibiera esta.

El periodo de devengo y fecha de pago de las pagas extras es el siguiente:

Paga	Período de Devengo	Pago
Paga de marzo	Del 1 de enero al 31 de marzo	15 marzo
Paga de verano	Del 1 de abril al 30 de junio	15 junio
Paga de septiembre	Del 1 de julio al 30 de septiembre	15 septiembre
Paga de Navidad	Del 1 de octubre al 31 de diciembre	15 diciembre

Las bajas laborales tendrán afectación en lo que se refiere al plus de nocturnidad que se incorpora en las pagas extras, de modo que el tiempo en que el trabajador esté en Incapacidad no se genera derecho a la paga extra por este concepto.

#### Artículo 16 *Paga de Asistencia*

La presente paga tiene el objetivo de reducir el absentismo en la empresa. La retribución de esta paga se hará de la siguiente manera:

Un único abono que se hará en el mes de enero y teniendo en cuenta los objetivos que se hayan cumplido en el año anterior.

Para cada año de vigencia del convenio, se tendrán en cuenta los objetivos que se hayan cumplido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior. El abono se hará en el mes de enero del año siguiente al que se ha tomado en consideración.

Este abono anual, quedará supeditado a que se cumplan los siguientes objetivos individuales y colectivos:

- Objetivo individual:

Se tendrán en cuenta, para el cumplimiento del objetivo individual, solo las bajas por enfermedad común.

1. Si el trabajador ha estado de baja durante el año hasta 3 días, percibirá el 100% de la paga.
2. Si el trabajador ha estado de baja durante el año entre 4 y 5 días, percibirá el 50% de la paga.
3. Si el trabajador ha estado de baja durante el año entre 6 y 10 días, percibirá el 25% de la paga.
4. Si el trabajador ha estado de baja durante el año más de 10 días, no percibirá la paga.

- Objetivo Colectivo:

- Si se produce más de un accidente de trabajo durante el año en la empresa, todos los trabajadores bajarán un escalón a la hora de percibir la paga.
- Si el absentismo colectivo en la empresa (por contingencia común y accidente de trabajo) es superior al 3% anual, todos los trabajadores bajarán un escalón a la hora de percibir la paga.

No obstante, al trabajador que no haya causado ningún día de baja (tanto por enfermedad común como por accidente de trabajo) no se le aplicará la reducción de la paga por la no consecución de los objetivos colectivos. Es decir, percibirá la paga de asistencia al 100%, independientemente de que no se hayan conseguido los objetivos colectivos.

La parte social y la empresa valorarán la susceptibilidad del cómputo de cada accidente, ya que en el cálculo no se incluirán los accidentes provocados por causas completamente ajenas a los trabajadores implicados ni tampoco los accidentes in itinere.

No percibirán esta paga de asistencia los trabajadores que hayan sido sancionados por la empresa con una suspensión de empleo y sueldo.

Para tener derecho al recibo de esta liquidación anual, además de la consecución de los objetivos establecidos, el trabajador que en el momento en que se abone la paga ya no forme parte de la plantilla pero que haya formado parte de ella durante algún período del año anterior, siempre que haya cumplido los objetivos personales en proporción al tiempo trabajado, percibirá la parte proporcional de paga correspondiente al porcentaje de jornada anual trabajada respecto a la jornada completa anual.

Los trabajadores contratados a jornada parcial cobrarán sólo la parte proporcional del importe del plus, teniendo en cuenta la media anual de su jornada.

El importe de la paga de asistencia es de 204€ brutos anuales para el año 2025. Esta cantidad se incrementará cada anualidad, durante la vigencia del presente convenio, en los porcentajes establecidos en el artículo 6.

## Artículo 17 *Trabajos en Días Festivos*

Debido al carácter público del servicio que se realiza, cuando coincidan dos días festivos consecutivos, todo el personal afectado por el presente convenio deberá trabajar uno de ellos cuando el contrato que mantiene la empresa con el ayuntamiento así lo exija.

La retribución por domingo o festivo ínter semanal efectivamente trabajado que compute dentro de la jornada laboral (festivo compensado) será el que queda determinado en las tablas salariales anexas.

La retribución del festivo compensado que coincida con el día 1 de enero se abonará a un precio distinto, el cual queda determinado en las tablas salariales anexas.

La retribución por domingo o festivo intersemanal efectivamente trabajado, que no compute dentro de la jornada laboral, será el que queda determinado en las tablas salariales anexas.

Si el ayuntamiento de Llinars del Vallés solicitase un servicio extraordinario por la cabalgata del día de Reyes, este servicio se abonará como festivo especial. La retribución será la que queda establecida en las tablas salariales anexas.

## Artículo 18 *Horas Extraordinarias*

Dado el carácter de servicio público de la actividad a la que se refiere el presente convenio, ambas partes reconocen la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización, entre las que se encuentran las motivadas por averías del vehículo, descargas adicionales no previstas en el calendario laboral, condiciones meteorológicas, ausencias imprevistas o daños extraordinarios urgentes.

La realización de las horas extraordinarias se repartirá entre todos los trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta la categoría laboral y necesidad del servicio.

La realización de horas extraordinarias en centros de trabajo diferentes al habitual no implica cambio de centro de trabajo.

A los trabajadores adscritos al servicio de recogida no se le compensarán los excesos de su jornada diaria en un tiempo inferior a 30 minutos. Así mismo, hay días que finalizaran su jornada con una antelación de máximo 30 minutos, existiendo, por tanto, una compensación en cómputo anual de la jornada de trabajo.

## CAPITULO V

### Artículo 19 *Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo de toda la plantilla será de 1.664 horas anuales, dentro de los cuales se entenderá incluido el disfrute de 30 minutos diarios por día trabajado para bocadillo, como tiempo efectivo de trabajo.

### Artículo 20 *Descanso Semanal*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Como regla general el personal afectado por este convenio, siempre que el servicio lo permita, disfrutará de descanso semanal en domingo y como mínimo, en semanas alternas, sábado y domingo.

### Artículo 21 *Horario de Trabajo*

Se establece un horario continuado para el personal de los servicios de recogida de los diferentes servicios, que serán fijados conforme a sus peculiares circunstancias y necesidades del servicio.

La distribución de la jornada será irregular a lo largo del año, concretándose en un sistema de turnos y horarios en el calendario laboral que a tal efecto se acordará entre las partes a 1 de enero de cada año.

Se define como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador, se encuentra a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de su categoría laboral.

Se define como tiempo de presencia aquel en que el trabajador se encuentra a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta u otras similares.

En el caso que concurren condiciones que hagan posible la ejecución simultánea o sucesiva, dentro de la jornada laboral, las funciones correspondientes a diversos puestos de trabajo, de una categoría análoga o inferior, estas funciones se podrán encargar a un solo trabajador, hasta llegar a la ocupación plena de su jornada.

En ningún caso se podrán realizar jornadas de más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo, y entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente han de haber 12 horas de descanso como mínimo.

#### Artículo 22 *Garantías del Horario de Trabajo*

Si durante la vigencia de este convenio, el ayuntamiento solicitase a la empresa, la modificación de los horarios de trabajo, esta informara al delegado de personal de su implantación para su negociación.

#### Artículo 23 *Inicio y Finalización de los Trabajos*

Los trabajadores se comprometen a finalizar el trabajo o servicio encomendado, una vez iniciado el mismo, aun prorrogando su jornada de trabajo, pudiendo optar en este caso a compensar el exceso de jornada en descanso en periodos acumulados igual a la jornada diaria establecida, para disfrutarlos en los cuatro meses siguientes a la acumulación de horas, previo permiso de la empresa, o percibir el exceso de jornada como horas extras.

En el supuesto de avería del vehículo o exceso de tiempo de espera para la descarga en el vertedero, se prolongará la jornada pactada, en el tiempo que dura la avería o la espera, pagándose estas como horas extras estructurales.

### CAPITULO VI

#### Artículo 24 *Parejas de Hecho*

La pareja de hecho legalmente constituida tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias, permisos y ayudas los matrimonios convencionales.

Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

#### Artículo 25 *Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutara de 31 días naturales de vacaciones anuales.

La retribución en el periodo de vacaciones consistirá en la retribución del salario base, plus tóxico, plus nocturnidad y la antigüedad.

El disfrute de las vacaciones se hará entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Si por necesidades de la empresa, una vez fijado el calendario anual de vacaciones, un trabajador se viera forzado a modificarlas, por cada semana cambiada tendrá derecho a un día más de vacaciones, y por cada dos semanas a tres días más de vacaciones.

#### Artículo 26 *Permisos Retribuidos*

El disfrute de los permisos retribuidos u otros similares requerirán, además del previo aviso y la justificación, necesariamente, en todos los casos, la autorización previa y expresa de la Dirección de la empresa, salvo caso de imposibilidad manifiesta.

A tal efecto, previamente, el empleado cumplimentará el documento "Licencias Permisos y otros Similares" en el que indicará las causas que motivan la licencia y los días de ausencia.

La licencia se deberá justificar siempre, de modo fehaciente, de que su disfrute fue para el fin previsto, en el plazo máximo de dos días, excepto los días por asuntos propios personales.

La Dirección de la empresa, de acuerdo con lo regulado anteriormente, establecerá el carácter final de la licencia, el grado de cumplimiento respecto al previo aviso y la justificación, su ajuste al convenio colectivo de aplicación y el abono salarial correspondiente.

En ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como extras.

El personal afectado por este convenio y de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio o por la acreditación de la formalización de pareja de hecho.
- b) 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.
- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- d) Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- e) Por traslado de domicilio habitual 2 días.
- f) 5 días al año para acudir a exámenes universitarios, Formación profesional y carné de conducir.
- g) Fallecimiento de parientes de 3er grado, 1 día.
- h) 4 días de asuntos personales. A libre disposición del trabajador.

Anualmente, los trabajadores con una antigüedad superior al año tendrán derecho al disfrute de 4 días de asuntos personales. En el caso de los trabajadores con una antigüedad inferior al año, los días de asuntos personales devengarán uno cada tres meses, estableciéndose al año de antigüedad los 4 días de asuntos personales.

Los trabajadores con jornada reducida disfrutaran de:

- 1 día de asuntos personales los trabajadores de hasta el 25% de jornada.
- 2 días de asuntos personales los trabajadores de entre el 25,1% y el 50% de jornada.
- 3 días de asuntos personales los trabajadores de entre el 50,1% y el 75% de jornada.
- 4 días de asuntos personales a los trabajadores de más del 75% de jornada, que a partir de 2027 pasarán a ser 5 días.

El disfrute de los días personales se registrará por lo siguiente:

- Durante los 9 primeros meses del año se podrán disfrutar, indistintamente, los 4 días de asuntos personales.
  - En los tres últimos meses del año, solo se podrán disfrutar de los 4 días de asuntos personales.
  - En el mes de diciembre solo se podrá disfrutar de 1 de los 4 días de asuntos personales.
  - Los días de asuntos personales, deberán solicitarse con 15 días de antelación cuando coincidan en periodos de Semana Santa o Navidad, en los demás supuestos será suficiente la solicitud con tres días de antelación.
- i) Asistencia al médico especialista, o pruebas preoperatorias. Las horas necesarias, hasta un máximo de 4 horas por visita concertada. Para solicitar el permiso, se deberá presentar previamente el volante donde especifique fecha y hora de la visita y posteriormente una vez realizada esta, el justificante de asistencia.

j) Asistencia al médico de cabecera. Las horas necesarias para el trabajador y para acompañar a familiares de primer grado de consanguinidad, hasta un máximo de 6 horas al año.

Los permisos, excepto el permiso por matrimonio o por constitución de pareja de hecho que se disfrutará por días naturales, se disfrutarán en días que tengan la condición de laborables para el trabajador/a.

#### Artículo 27 *Permiso No Retribuidos*

Los trabajadores podrán disfrutar de permisos no retribuidos previa solicitud a la empresa y la correspondiente autorización de esta. La duración máxima de estos permisos será de 15 días naturales.

#### Artículo 28 *Movilidad Funcional*

Los trabajadores, siempre que posean la formación necesaria, podrán ser destinados a otro puesto, dentro de su grupo profesional, cuando las necesidades de organización o producción así lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte.

La empresa podrá, en caso de necesidad, destinar a los trabajadores a realizar trabajos de categoría superior, reintegrándoles a su anterior puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Estos cambios no podrán ser de duración superior a tres meses interrumpidos u ocho en un plazo de dos años, salvo en los casos de sustitución a trabajadores con licencias, excedencias, permisos por nacimiento y cuidado del menor, enfermedad común o accidente de trabajo que necesariamente conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo han motivado.

Cuando un trabajador realice trabajos de categoría superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos a los que se refiere el apartado anterior, consolidará la categoría superior, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación por la empresa, previa negociación con el Comité de empresa.

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de categoría superior será la correspondiente a la misma.

Por necesidades justificadas, se podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior teoría conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional, esta situación no se prolongará más de tres meses continuados, a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional. Así mismo se evitará por la empresa reiterar en lo posible la realización de esos trabajos a un mismo trabajador.

Si el cambio tuviera su origen en petición del trabajador, se podrá asignar a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

#### Artículo 29 *Complementos en Caso de IT*

En caso de accidente, maternidad, hospitalización o intervención quirúrgica ambulatoria cuyo período de recuperación requiera como mínimo cinco días, la empresa abonará al trabajador en concepto de devengo extrasalarial un complemento que garantice el percibido desde el primer día de baja del 100% de la retribución íntegra.

Se entenderá por retribución íntegra los conceptos reflejados en tablas para cada categoría más la antigüedad si percibiera ésta.

Se entenderá comprendido en tal periodo el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación de la misma.

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común que no requiera hospitalización, la empresa, en la primera baja del año abonará los tres primeros días un complemento para alcanzar el 50% de los conceptos reflejados en tablas más la antigüedad y nocturnidad si percibiera ésta y, a partir del cuarto día, el complemento será del 75%.

En la segunda baja del año se abonará un complemento para alcanzar el 75% de los conceptos reflejados en tablas más la antigüedad y nocturnidad a partir del cuarto día de baja.

Los periodos de IT derivados de accidentes de trabajo o de enfermedad común no tendrán repercusión en las pagas extras.

En ningún caso la retribución durante la permanencia en situación de IT más los complementos de IT podrán superar el 75% del salario mensual reflejado en las tablas salariales anexas, más la prorrata de la paga extra al 100%.

En ningún caso la retribución durante la permanencia en situación de AT más los complementos de AT podrán superar el 100% del salario mensual reflejado en las tablas salariales anexas, más la prorrata de la paga extra al 100%.

Para tener derecho a los complementos por IT y AT el trabajador que esté en situación de baja no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Todos los trabajadores tendrán la obligación de comunicar a la empresa a través de su. encargado, en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentra en situación de IT o AT.

#### Artículo 30 *Cobertura Póliza de Seguros Accidente o Muerte*

En caso de fallecimiento de un trabajador o de ser declarado en situación de invalidez permanente en grado de absoluta, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa, previa concertación de la póliza correspondiente con una entidad aseguradora, abonará a los herederos legales o al interesado, según el caso, un tanto alzado de:

- 27.631,60€, en caso de muerte o declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de absoluta.
- 13.680,80€, en caso de declaración de la situación de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual.

Dichos importes son brutos y estarán sujetos a retención, de disponerlos así la legislación fiscal aplicable.

Dichos importes no sufrirán ningún incremento durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 31 *Jubilación Parcial Anticipada*

Debido a las particularidades del sector, los firmantes del presente Convenio colectivo consideran deseable impulsar la jubilación anticipada parcial, para fomentar el empleo estable, cuando esta situación, la estructura y las condiciones laborales como del personal sean posibles.

Por todo ello, los/as trabajadores/as podrán acceder a la jubilación parcial, conforme a la normativa legal y convencional vigente en cada momento y que reúnan asimismo las condiciones generales para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

Expresada por el/la trabajador/a, su voluntad de acceder a la jubilación parcial, la empresa viene obligada a realizar las actuaciones necesarias para ello, solo cuando se cumplan los requisitos que establezcan las normativas reguladoras vigentes en cada momento en esta materia, en especial lo dispuesto en la Disposición adicional segunda. Jubilación parcial del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (código 99010035011996 y publicado en el BOE de 25 de octubre de 2024).

Para tener derecho a ello, el/la trabajador/a deberá acreditar y reunir tales requisitos, dicha acreditación se efectuará presentando ante la Empresa, certificado original de vida laboral, junto con el escrito del interesado/a dirigido a la empresa, solicitando acogerse a la jubilación anticipada, con una antelación, de al menos, 2 meses a la fecha prevista.

El trabajador o la trabajadora que se acoja a la jubilación parcial anticipada tendrá derecho a solicitar a la empresa el premio de jubilación estipulado en el artículo 32 del presente convenio colectivo. La cantidad a percibir será igual que el porcentaje de jubilación al que se ha acogido, y en el tramo de edad que le pertenezca.

Una vez que este trabajador o trabajadora se jubile totalmente y deje de tener una relación laboral con la empresa, tendrá derecho a solicitar a esta el premio de jubilación que le perteneciese, igual al porcentaje de contratación que tenía con la empresa.

### Artículo 32 *Premio de Jubilación*

En caso de que un trabajador opte voluntariamente por causar baja en la empresa para pasar a situación de jubilación, con anterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria obligatoria, la empresa abonará de una sola vez la siguiente cuantía:

- Por jubilarse a los 63 años 214,27€ por año trabajado.
- Por jubilarse a los 64 años 200,41€ por año trabajado.
- Por jubilarse a los 65 o 66 años 186,57€ por año trabajado.

Se entiende por año trabajo, la totalidad de los años de acuerdo con la antigüedad acumulada por las diferentes subrogaciones por cambio de empresa concesionaria del servicio.

Dichos importes no sufrirán ningún incremento durante la vigencia del presente Convenio.

### Artículo 33 *Fondo Social*

La gestión de este fondo será realizada por una comisión compuesta por el representante de los trabajadores y un representante de la empresa denominada Comisión de Anticipos Especiales y Fondo Social.

Su gestión estará regulada por el reglamento del fondo social acordado entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores.

La cuantía del fondo social aportada por la empresa anualmente será el resultado de multiplicar por 55€ el número total de trabajadores afectados por el presente Convenio a uno de enero de cada año. Siendo el mínimo anual de 1.500€.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para el Fondo Social en base a lo especificado anteriormente.

Se presentará al final de cada año una memoria del Fondo Social la cual se hará pública a todos los trabajadores.

Dichos importes no sufrirán ningún incremento durante la vigencia del presente Convenio.

### Artículo 34 *Ayuda Escolar*

Se establece una ayuda escolar para aquellos trabajadores afectados por el presente convenio y que tengan hijos en edad preescolar y escolar comprendidos entre los 0 y los 18 años.

Será necesario para la percepción de dicho plus la entrega del justificante de escolaridad o de la guardería. Para percibir la ayuda escolar será necesario tener como mínimo un año de antigüedad en la empresa.

El importe de dicha ayuda será de 120€ brutos anuales por hijo que cumpla con los requisitos. Esta cantidad se incrementará cada anualidad, durante la vigencia del presente Convenio, en los porcentajes establecidos en el artículo 6.

### Artículo 35 *Anticipos Especiales*

La empresa concederá anticipos especiales individuales por importe individual máximo de 1.700€, para atender situaciones de necesidad puntual de los trabajadores.

La petición del anticipo especial ha de estar suficientemente justificada, y la Dirección de la empresa determinará su concesión o no. La devolución de este anticipo especial se hará en un máximo de 12 meses.

El fondo para anticipo especial aportado por la empresa cada año resultara de multiplicar por 150,27€ el número total de trabajadores afectados por el presente convenio a uno de enero de cada año. Siendo el mínimo de 5.100€ anuales.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para anticipos especiales en base a lo especificado anteriormente.

Los trabajadores eventuales podrán solicitar anticipos especiales, teniendo un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa, y cuya cuantía máxima no supere la cantidad que le corresponde por finiquito en el momento de solicitarlo. Este mismo criterio se aplicará a los trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial.

La empresa informara de las cantidades solicitadas a los representantes legales de los trabajadores a través de la Comisión Paritaria.

Dichos importes no sufrirán ningún incremento durante la vigencia del presente Convenio.

#### Artículo 36 *Dietas*

1. La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención o alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento o prolongación de horario ordenado por la empresa.

2. El trabajador recibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia habitual, se devengará siempre por día natural

El valor de la citada dieta completa será de 62,62€.

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afecto tenga la necesidad de realizar la comida y cena fuera de su residencia habitual y no fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.

El valor de la citada dieta será de 18,46€.

En caso de una sola comida (comida o cena), el valor de la dieta será de 14€.

- Complemento Dieta.

Para todo el personal afectado por el presente convenio que por exigencia de la contrata o cualquier otra causa su jornada de trabajo pase de jornada continuada a partida, percibirá como complemento de dieta 14€ por día trabajado. Esta cantidad también la percibirán los trabajadores de limpieza viaria que como consecuencia de las limpiezas de mercados ambulantes deban efectuar jornada partida.

#### Artículo 37 *Retirada del Carnet de Conducir*

En caso de que a un conductor le fuese retirado el carné de conducir como consecuencia de conducir un vehículo propiedad de la empresa por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías y se le garantizarán, mientras dure la retirada del carné, las percepciones correspondientes a su categoría profesional de conductor. Si la retirada es por seis meses, dicho beneficio sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de seis meses al 100% y por el resto del período de suspensión se reducirán al 80% las percepciones que le correspondan.

Se excluirán los casos en los que la retirada de carné sea debida al consumo de drogas y/o alcohol probado y/o habitual.

Se amplía dicha protección a las retiradas producidas durante el período "in itinere" con el máximo de una hora de ida y una hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga y/o alcohol, exceso de velocidad y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana con retribución por el trabajo que se realice.

## CAPITULO VII

### Artículo 38 Comisión Paritaria y Resolución de Conflictos

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, aquellas dudas y divergencias que puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de presente Convenio colectivo, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

- Sus funciones serán las siguientes:

La interpretación y aplicación de lo pactado en este Convenio colectivo.

Conocer y resolver, en su caso, las discrepancias surgidas entre las partes, tras la finalización del período de consultas según se establece en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la modificación de las condiciones de trabajo establecidas en este Convenio Colectivo.

La adaptación de este Convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del mismo cuando así lo acuerdan, por mayoría, las partes legitimadas para su negociación.

Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio colectivo, se considerarán parte del mismo y tienen la misma eficacia obligatoria. Estos acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral.

- Composición:

La Comisión Paritaria, estará compuesta por un representante de los trabajadores y uno de la empresa, eligiendo de entre ellos un secretario.

La designación de los dos miembros de la Comisión Paritaria se realizará dentro del mes siguiente a la firma del Convenio colectivo.

Se pueden utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores. Estos asesores serán designados libremente por ambas partes, y consistirán en un asesor por parte Procedimiento: Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Paritaria a propuesta del Comité de Empresa o de la Dirección de la empresa y por lo tanto podrán convocarla, indistintamente, cualquiera de las dos partes que la integran.

Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo, la resolución de discrepancias surgidas durante el período de consultas a que hacen referencias los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y cuando lo acuerden las partes.

Todos los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días.

Para que las sesiones de la Comisión Paritaria sean válidas, deben estar presentes la totalidad de sus componentes.

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

- Resolución de conflictos

Para resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), 47 (suspensión del contrato de trabajo) y 51 (resolución del contrato de trabajo), del Estatuto de los trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

#### Artículo 39 *Cambios de Empresa por Caducidad de Contrata*

Se estará a lo establecido en el Convenio colectivo de ámbito Estatal del Sector de Saneamiento Público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25.10.2024).

#### Artículo 40 *Salud Laboral*

El trabajador afectado por este convenio tendrá en la prestación de sus servicios una adecuada protección en materia de seguridad e higiene. Así mismo, habrá de observar en su trabajo todas las medidas que sean legales y reglamentarias.

En la inspección y control de tales medidas, que sean de observancia obligada por la empresa, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes en el centro de trabajo.

Para mayor seguridad del personal todos los vehículos irán provistos de un piloto luminoso giratorio en la medida que lo permita la Jefatura de Tráfico.

La empresa pondrá taquillas para todo el personal donde queden aislados el calzado de la ropa. Asimismo, todo el personal está obligado a utilizar el material de protección que la empresa facilita.

### CAPITULO VIII

#### Artículo 41 *Clasificación Profesional. Grupos Profesionales*

El sistema de clasificación profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en grupos profesionales.

La clasificación del personal es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas las plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo profesional, tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas al personal, deben considerarse simplemente indicativos.

La pertenencia o adscripción a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones y/o permisos de cualquier clase.

El personal debe estar encuadrado, dadas las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los grupos profesionales: grupo de mandos intermedios y grupo de operarios.

- Grupo de Operarios
  - Conductor/a Recogida
  - Ayudante Recogida
  - Conductor/a Barredora
  - Ayudante Conductor/a
  - Peón Limpieza
  - Mecánico/a
- Grupo Mandos intermedios
  - Encargado/a
- Definición de Funciones
  - Conductor/a Recogida

Es el personal que disponiendo de carné de conducir C-1, realiza el trabajo de conducción de un vehículo que precisa del citado carné de conducir. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y es el máximo responsable del equipo de recogida.

○ Ayudante Recogida

Es el personal que realiza el trabajo de recogida de basura bien sea mediante cubos de la recogida puerta a puerta, contenedor o bolsas. Es obligación del ayudante de recogida coger todos los cubos de la recogida puerta a puerta, las bolsas que se encuentren fuera del contenedor en caso de que haya contenedores, así como dejar perfectamente limpio los alrededores de este.

○ Conductor/a Barredora

Es el personal que, disponiendo del carné de conducir obligatorio para el tipo de vehículo, realiza el trabajo de conducción de un vehículo barredora o similar. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa.

○ Ayudante Conductor/a

Es el personal que realiza el trabajo de barrido manual, así como la limpieza viaria general de los servicios contratados, como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de imbornales, etc. Está obligado/a, a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto, con vehículo cuyo peso máximo en vacío no exceda de 3.500 Kg. Siempre que disponga del carné de conducir preciso para su conducción.

○ Peón Limpieza

Es el personal que realiza el trabajo de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de imbornales, etc.

○ Mecánico/a

Con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento.

○ Encargado/a

Es el personal que dirige los trabajos de un centro, cuyo número de trabajadores/as supera las 10 personas. Es el/la máximo/a responsable de que se realicen los trabajos según la programación de los mismos por parte de la empresa. Estará obligado/a a llevar los vehículos asignados a la contrata.

#### Artículo 41 bis *Procedimiento de Promoción Interna*

- Publicación de oferta interna y baremos generales:

Desde la Empresa se hará pública la convocatoria de promoción interna, previa información a la representación legal de las personas trabajadoras, utilizando los canales habituales de difusión.

El baremo que regirá la valoración de esta convocatoria, así como las pruebas objetivas que deben hacer las personas candidatas para acreditar su adecuación al puesto de trabajo serán las siguientes:

- Requisitos Generales correspondiente a un 40% de la puntuación total.
  - Antigüedad (1 punto) Se computará a estos efectos la antigüedad que tenga la persona candidata reflejada en la nómina del mes anterior. Puntuará 0,15 puntos por cada año de antigüedad completo hasta un máximo de 20 años (1 punto).
  - Experiencia en el puesto vacante o similar (1 punto) Se le aplicará 0,25 puntos para cada año de experiencia acreditada en un puesto similar, dentro o fuera de la empresa, con un máximo de 1 punto.
  - Antigüedad Carnet C (1 punto) si en la vacante es necesario tener carnet de conducir la antigüedad de dicho carnet tendrá la misma puntuación que la de la antigüedad en la empresa, 0,15 puntos por cada año de antigüedad reflejada en el carnet hasta un máximo de 20 años (1 punto).
  - Sexo menos representado (1 punto) la persona candidata tendrá un punto extra por pertenecer al sexo menos representado en el servicio vacante, todo esto para poder lograr la igualdad entre los géneros y una presencia equilibrada de hombres y mujeres.

- Valoraciones de Mandos y de la empresa correspondiente a un 60% de la puntuación total.
- Valoración inicial: Se realizará una primera entrevista personal por parte del mando intermedio. El objetivo de la misma será valorar la idoneidad de las competencias de las personas candidatas.
- Valoración empresa: La empresa valorará las aptitudes de la persona candidata teniendo en cuenta su absentismo en la empresa, así como los partes de accidente que haya podido tener con vehículos de la empresa.

Las personas candidatas dispondrán de un plazo de 5 días para inscribirse en la convocatoria y hacer llegar la documentación necesaria.

Para los puestos que impliquen la conducción de un vehículo será necesaria una prueba práctica de conducción para acreditar la pericia en el uso del mismo i la capacidad para ejercer las tareas correspondientes al puesto de trabajo. La no superación de la prueba práctica de conducción supondrá la eliminación del candidato, independientemente de la valoración de los requisitos generales y valoraciones de mandos y de la empresa.

Los resultados de las puntuaciones totales se publicarán por el canal habitual en la empresa, las personas candidatas dispondrán de un plazo máximo de 3 días para formular por escrito reclamaciones a la baremación de la fase del proceso realizado por el equipo de selección.

De existir reclamaciones presentadas, el equipo de selección junto con el delegado de personal dará una resolución final.

Finalmente, se publicará el nombre de la persona seleccionada.

Si no hay personas candidatas dentro de la empresa a la vacante ofertada, la empresa podrá ofertar la vacante fuera de la promoción interna por los canales que considere oportunos.

#### Artículo 42 *Derechos Sindicales*

Para el desarrollo de sus funciones el representante o representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas sindicales que les otorga la legislación vigente.

Los integrantes del Comité de empresa podrán acumular entre sí las horas sindicales con carácter mensual, notificando su decisión a la empresa con antelación a su disposición.

#### Artículo 43 *Dotación de Vehículos*

Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas. El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico o a empresas externas especializadas, aunque a los conductores les corresponderá comprobar los niveles de agua y aceite, comunicando su estado a quien corresponda y emitiendo el informe necesario.

Así mismo los vehículos irán provistos de botiquines tal como establece la normativa de la D.G.T.

#### Artículo 44 *Obligaciones de los Conductores*

- a) Realizar correctamente los itinerarios fijados.
- b) Comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que sea impuesta por la Autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes tanto corporales como a vehículos, fachadas, árboles, etc. aunque tengan apariencia de leves.

El no cumplimiento de estas obligaciones por parte del conductor será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

#### Artículo 45 *Obligaciones del Equipo de Recogida*

Encargarse del mantenimiento y limpieza interna de la cabina del vehículo debiendo cuidarlo durante el servicio.

#### Artículo 46 *Averías o Falta de Vehículos*

Se pondrá el hecho en conocimiento del encargado, el cual pedirá inmediatamente un camión de recambio. Cuando esto no sea posible y la avería sea tal que inmovilice el camión de forma permanente y no sea causada por negligencia, se pagará al equipo del camión averiado el tiempo que dure la avería como horas extraordinarias.

En el supuesto de que se relevase al equipo que ha sufrido la avería por otro equipo y este último realizase el trabajo pendiente, si el tiempo de avería y trabajo realizado no superase la jornada ordinaria de trabajo, no habrá lugar a pagar horas extras.

#### Artículo 47 *Vestuario*

La empresa, estará obligada a realizar el mantenimiento y lavado de la ropa de trabajo de los trabajadores y trabajadoras de los diferentes centros de trabajo, comprometiéndose también a la renovación de esta, cuando este deteriorada.

Al inicio de la implantación del lavado y mantenimiento, se suministrará el siguiente vestuario y material de protección:

- Vestuario de Verano
  - 7 pantalones con reflectante incorporado.
  - 7 polos con reflectante incorporado.
  - Zapatos de seguridad.
  - Una toalla de baño.
- Vestuario de Invierno
  - 6 pantalones con reflectante incorporado.
  - 6 camisas de manga larga.
  - 6 jerséis con reflectante incorporado.
  - 6 polares con reflectante incorporado.
  - Botas de seguridad.
  - Una toalla de baño.

Se establece la siguiente frecuencia de lavado:

- Verano: La ropa de trabajo, se debe dejar tres días por semana, lunes, miércoles y viernes, en las taquillas habilitadas al efecto y que hay en el centro de trabajo. La entrega de la ropa limpia de cada trabajador y trabajadora se efectuará los viernes, en su centro de trabajo y debidamente empaquetada.
- Invierno: La ropa de trabajo, se debe dejar dos días por semana, martes y viernes, en las taquillas habilitadas al efecto y que hay en cada centro de trabajo. La entrega de la ropa limpia de cada trabajador y trabajadora se efectuará los viernes, en su centro de trabajo y debidamente empaquetada.

El vestuario de verano y los zapatos de protección, se entregará a los trabajadores y trabajadoras el 20 de mayo de cada año, día en el que el vestuario de invierno, junto con las botas de protección, serán entregados a la empresa, quedando estos bajo su custodia hasta el 5 de octubre, fecha en la que se recogerá el vestuario de verano y se entregará el vestuario de invierno.

Será obligatorio para todo el personal la utilización en el trabajo, de la ropa acorde a cada temporada (verano-invierno).

Las prendas de anorak, traje de agua, guantes y prendas de seguridad, se renovarán cuando estén inservibles, previa entrega de la prenda deteriorada a la empresa.

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad, en todos los centros de trabajo, siendo obligatorio su uso.

Las prendas de seguridad son:

- Guantes.
- Gorra o gorro de lana (según la época del año).
- Gafas de protección.
- Protectores de brazos.
- Protectores de piernas.
- Protectores de oídos.
- Botas de agua.
- Mandil impermeable.
- Mandil de protección corporal (esmerilar).
- Traje de agua.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario entregado. En caso contrario, será descontado de la liquidación del trabajador.

Algunas circunstancias que pueden variar este artículo quedan supeditas a los acuerdos adoptados por la comisión de salud laboral.

#### Artículo 48 *Anticipos*

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes a aquellos trabajadores que lo soliciten. La solicitud deberá efectuarse hasta el día 10 y en un máximo del 80% de la retribución salarial.

#### Artículo 49 *Pagos Al Personal*

Los pagos al personal se efectuarán el último día hábil de cada mes

#### **Disposición Adicional**

Todos los efectos del presente Convenio colectivo se retrotraen al 1 de enero de 2025, independientemente de la fecha de su firma y de su publicación en el DOGC.

*(Continúa en la página siguiente)*

TABLA SALARIAL AÑO 2025 Incremento 2%

Función	Salario Base	Plus Tóxico	Total Bruto Mes	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Septiembre	Paga Navidad	Total Anual	Plus Nocturnidad Mes	Plus Nocturnidad año * (16 pagas)	Plus Nocturnidad Hora
Conductor RSU	1.535,68	307,14	1.842,82	1.842,82	1.842,82	1.842,82	1.842,82	29.485,12	383,92	6.142,73	3,69
Ayudante Recogida	1.400,75	280,15	1.680,90	1.680,90	1.680,90	1.680,90	1.680,90	26.894,34	350,19	5.602,99	3,37
Mecánico	1.342,77	268,55	1.611,33	1.611,33	1.611,33	1.611,33	1.611,33	25.781,22	335,69	5.371,09	3,23
Cond. Barredora	1.384,05	276,81	1.660,85	1.660,85	1.660,85	1.660,85	1.660,85	26.573,67	346,01	5.536,18	3,33
Ayud. Conductor	1.213,68	242,74	1.456,42	1.456,42	1.456,42	1.456,42	1.456,42	23.302,72	303,42	4.854,73	2,92
Peón Limpieza	1.121,22	224,24	1.345,47	1.345,47	1.345,47	1.345,47	1.345,47	21.527,48	280,31	4.484,89	2,69
Encargado	1.705,09	341,02	2.046,11	2.046,11	2.046,11	2.046,11	2.046,11	32.737,81	426,27	6.820,38	4,10

\* Nota: El importe incluye 12 mensualidades más las pagas de verano, Navidad, marzo, y septiembre (artículo 15)

Concepto	Importe
Antigüedad	40,96€/quinquenio
Festivo compensado	10,93€/hora
Festivo compensado 1 de enero	14,59€/hora
Festivo especial cabalgata reyes	28,55€/hora
Hora extra laborable	14,61€/hora
Hora extra festiva	24,65€/hora
Dieta	14,00€/día
Ayuda Escolar	120,00€/año/hijo entre 0 y 18 años
Plus Asistencia	204,00€/año
Plus Disponibilidad	76,50€/mes

TABLA SALARIAL AÑO 2026 Incremento 2%

Función	Salario Base	Plus Tóxico	Total Bruto Mes	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Septiembre	Paga Navidad	Total Anual	Plus Nocturnidad Mes	Plus Nocturnidad año * (16 pagas)	Plus Nocturnidad Hora
Conductor RSU	1.574,08	314,82	1.888,89	1.888,89	1.888,89	1.888,89	1.888,89	30.222,25	393,52	6.296,30	3,78
Ayudante Recogida	1.435,77	287,15	1.722,92	1.722,92	1.722,92	1.722,92	1.722,92	27.566,70	358,94	5.743,06	3,45
Mecánico	1.376,34	275,27	1.651,61	1.651,61	1.651,61	1.651,61	1.651,61	26.425,75	344,09	5.505,37	3,31
Cond. Barredora	1.418,65	283,73	1.702,38	1.702,38	1.702,38	1.702,38	1.702,38	27.238,01	354,66	5.674,59	3,41
Ayud. Conductor	1.244,03	248,81	1.492,83	1.492,83	1.492,83	1.492,83	1.492,83	23.885,29	311,01	4.976,10	2,99
Peón Limpieza	1.149,25	229,85	1.379,10	1.379,10	1.379,10	1.379,10	1.379,10	22.065,67	287,31	4.597,01	2,76
Encargado	1.747,72	349,54	2.097,27	2.097,27	2.097,27	2.097,27	2.097,27	33.556,26	436,93	6.990,89	4,20

\* Nota: El importe incluye 12 mensualidades más las pagas de verano, Navidad, marzo, y septiembre (artículo 15)

Concepto	Importe
Antigüedad	41,99€/quinquenio
Festivo compensado	11,21€/hora
Festivo compensado 1 de enero	14,95€/hora
Festivo especial cabalgata reyes	29,26€/hora
Hora extra laborable	14,97€/hora
Hora extra festiva	25,27€/hora
Dieta	14,35€/día
Ayuda Escolar	123,00€/año/hijo entre 0 y 18 años
Plus Asistencia	209,10€/año
Plus Disponibilidad	78,41€/mes

TABLA SALARIAL AÑO 2027 Incremento 3%

Función	Salario Base	Plus Tóxico	Total Bruto Mes	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Septiembre	Paga Navidad	Total Anual	Plus Nocturnidad Mes	Plus Nocturnidad año * (16 pagas)	Plus Nocturnidad Hora
Conductor RSU	1.621,30	324,26	1.945,56	1.945,56	1.945,56	1.945,56	1.945,56	31.128,92	405,32	6.485,19	3,90
Ayudante Recogida	1.478,84	295,77	1.774,61	1.774,61	1.774,61	1.774,61	1.774,61	28.393,70	369,71	5.915,36	3,55
Mecánico	1.417,63	283,53	1.701,16	1.701,16	1.701,16	1.701,16	1.701,16	27.218,53	354,41	5.670,53	3,41
Cond. Barredora	1.461,21	292,24	1.753,45	1.753,45	1.753,45	1.753,45	1.753,45	28.055,15	365,30	5.844,82	3,51
Ayud. Conductor	1.281,35	256,27	1.537,62	1.537,62	1.537,62	1.537,62	1.537,62	24.601,85	320,34	5.125,39	3,08
Peón Limpieza	1.183,73	236,75	1.420,48	1.420,48	1.420,48	1.420,48	1.420,48	22.727,64	295,93	4.734,92	2,84
Encargado	1.800,15	360,03	2.160,18	2.160,18	2.160,18	2.160,18	2.160,18	34.562,94	450,04	7.200,61	4,32

\* Nota: El importe incluye 12 mensualidades más las pagas de verano, Navidad, marzo, y septiembre (artículo 15)

Concepto	Importe
Antigüedad	43,25€/quinquenio
Festivo compensado	11,54€/hora
Festivo compensado 1 de enero	15,40€/hora
Festivo especial cabalgata reyes	30,14€/hora
Hora extra laborable	15,42€/hora
Hora extra festiva	26,03€/hora
Dieta	14,78€/día
Ayuda Escolar	126,69€/año/hijo entre 0 y 18 años
Plus Asistencia	215,37€/año
Plus Disponibilidad	80,76€/mes

TABLA SALARIAL AÑO 2028 Incremento 3,50%

Función	Salario Base	Plus Tóxico	Total Bruto Mes	Paga Marzo	Paga Verano	Paga Septiembre	Paga Navidad	Total Anual	Plus Nocturnidad Mes	Plus Nocturnidad año * (16 pagas)	Plus Nocturnidad Hora
Conductor RSU	1.678,04	335,61	2.013,65	2.013,65	2.013,65	2.013,65	2.013,65	32.218,43	419,51	6.712,17	4,03
Ayudante Recogida	1.530,60	306,12	1.836,72	1.836,72	1.836,72	1.836,72	1.836,72	29.387,48	382,65	6.122,39	3,68
Mecánico	1.467,25	293,45	1.760,70	1.760,70	1.760,70	1.760,70	1.760,70	28.171,18	366,81	5.868,99	3,52
Cond. Barredora	1.512,35	302,47	1.814,82	1.814,82	1.814,82	1.814,82	1.814,82	29.037,08	378,09	6.049,39	3,63
Ayud. Conductor	1.326,19	265,24	1.591,43	1.591,43	1.591,43	1.591,43	1.591,43	25.462,92	331,55	5.304,77	3,19
Peón Limpieza	1.225,16	245,03	1.470,19	1.470,19	1.470,19	1.470,19	1.470,19	23.523,10	306,29	4.900,65	2,94
Encargado	1.863,16	372,63	2.235,79	2.235,79	2.235,79	2.235,79	2.235,79	35.772,65	465,79	7.452,63	4,48

\* Nota: El importe incluye 12 mensualidades más las pagas de verano, Navidad, marzo, y septiembre (artículo 15)

Concepto	Importe
Antigüedad	44,76€/quinquenio
Festivo compensado	11,95€/hora
Festivo compensado 1 de enero	15,94€/hora
Festivo especial cabalgata reyes	31,20€/hora
Hora extra laborable	15,96€/hora
Hora extra festiva	26,94€/hora
Dieta	15,30€/día
Ayuda Escolar	131,12€/año/hijo entre 0 y 18 años
Plus Asistencia	222,91€/año
Plus Disponibilidad	83,59€/mes

Barcelona, 26 de març de 2026

La directora dels Serveis Territorial a Barcelona, Lidia Frias Forcada