



RESOLUCIÓ de 25 de febrer de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser Medioambiente, SA, serveis de neteja viària i recollida Mercabarna, (abans: Fomento de Construcciones y Contratas, SA Medio Ambiente Mercabarna) per als anys 2019-2024 (codi de conveni núm. 08014331012006).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser Medioambiente, SA (serveis de neteja viària i recollida Mercabarna), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de juny de 2021 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser Medioambiente, SA, serveis de neteja viària i recollida Mercabarna, (abans: Fomento de Construcciones y Contratas, SA Medio Ambiente Mercabarna) per als anys 2019-2024 (codi de conveni núm. 08014331012006) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA URBASER PARA LA ACTIVIDAD DE MEDIOAMBIENTE (LIMPIEZA VIARIA Y REGOGIDA RSU) DEL CENTRO DE TRABAJO DE MERCABARNA PARA LOS AÑOS 2019-2024

Capítulo I **Normas generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional y de centro de trabajo*

El presente convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo de la actividad de medio ambiente en el centro de trabajo "Mercabarna". La referida actividad la constituyen:

- Limpieza viaria del recinto.
- Recogida y transporte de residuos del recinto, instalaciones y dependencias.
- Tareas de clasificación y recuperación en la planta de su mismo nombre.

Las tareas enunciadas podrán ejecutarse tanto por medios manuales como mecánicos, con vehículo o no y tanto en exteriores como en interiores.

Artículo 2. *Ámbito personal*

El presente Convenio colectivo, será de aplicación a los trabajadores que dependan de URBASER, SA en el ámbito funcional reflejado, del centro de trabajo de la misma en "Mercabarna".

Artículo 3. *Ámbito temporal y vigencia*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma y de su publicación, poseerá una vigencia desde el 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre del 2024, prorrogable tácitamente de año en año en caso de no existir denuncia con una anticipación mínima de 1 mes a la fecha de expiración, manteniendo su vigencia hasta la suscripción de un nuevo Convenio.

Artículo 4. *Incremento, revisión y tablas*

Todos los conceptos económicos contemplados tanto en el texto articulado como en las tablas adjuntas del Convenio colectivo en aplicación gozarán sucesivamente y acumuladamente los incrementos económicos que para cada año se reflejan a continuación:

2019: 1,2%.
2020: 0,8%
2021: IPC año 2020
2022: IPC año 2021
2023: IPC año 2022
2024: IPC año 2023

En caso que el IPC resulte negativo, no habrá ninguna revisión.

(Las referencias al IPC serán siempre al índice estatal cerrado del año anterior a la revisión).

Artículo 5. *Partes intervinientes*

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por la empresa Urbaser, SA y la representación de sus trabajadores en su centro de trabajo "Mercabarna".

Artículo 6. *Normativa supletoria*

En todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo se tendrá en cuenta el Convenio colectivo general del sector de saneamiento urbano que constituye su normativa convencional supletoria.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Los contenidos del presente Convenio, forman un todo único e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán considerados globalmente.

Para el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos, parcial o totalmente, continuará el resto del Convenio en vigor, reuniéndose las partes con objeto de solventar el problema planteado.

Artículo 8. *Subrogación del personal*

En el caso de que la actual empresa concesionaria del servicio de limpieza viaria del recinto, recogida y transporte de residuos del recinto, instalaciones y dependencias y tareas de clasificación y recuperación en la planta cesara de prestar sus servicios totales o parcialmente, la empresa o entidad que se hiciese cargo de alguno o del total de los servicios absorberán a los trabajadores/as afectados/as, subrogándose en sus contratos y en los derechos y obligaciones derivados del mismo y en particular con el Convenio colectivo que tuvieran vigente en el momento de la subrogación. En cualquier caso y en relación con éste punto Urbaser, SA hace expresa reserva de los derechos y acciones que pudieran corresponderle en el supuesto de no absorción y subrogación del personal por la nueva adjudicataria. En lo no previsto en este artículo, las partes se remiten a lo dispuesto en el Capítulo XI del Convenio general del sector de limpieza pública viaria, riegos y recogida de residuos, de 28 de junio de 2013.

Artículo 9. *Absorción y compensación*

Las condiciones económicas, de jornada, sociales o de cualquier índole establecidas en este Convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio colectivo o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas.

Capítulo II Grupos profesionales

Artículo 10. *Grupos profesionales*

La Comisión Paritaria en el término de 6 meses desde la firma del presente Convenio en ejecución de los artículos 20, 21 y 22 del Convenio general del sector de 28 de junio de 2013; efectuará una adaptación completa de las extintas categorías profesionales a fin de adaptarlas a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En tanto no se alcanza la regulación definitiva se mantendrán transitoriamente las denominaciones contenidas en el Convenio anterior y su correspondencia económica en tablas salariales.

Capítulo III Condiciones retributivas

Artículo 11. *Conceptos retributivos*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base de Convenio y los conceptos salariales y extra salariales que, para cada actividad, grupo/nivel profesional se determinan en las tablas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

1. Complementos salariales

a) Personal:

- Plus de antigüedad
- Plus complementario

b) De puesto de trabajo:

- Plus de penosidad, toxicidad o peligrosidad
- Plus de nocturnidad
- Plus de puesto de especialización
- Plus de actividad

c) De cantidad o calidad de trabajo:

- Asistencia puntualidad
- Plus complemento festivo
- Horas extraordinarias
- Prolongación de jornada

2. Devengos extra salariales:

- Plus de transporte

3. Complementos de vencimiento superior al mes:

- Gratificación extraordinaria de verano
- Gratificación extraordinaria de Navidad

- Gratificación de participación en beneficios

Artículo 12. *Salario base*

El salario base del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo/nivel profesional, en el anexo correspondiente.

Dicho salario base se ajustará, en su caso, al salario mínimo interprofesional vigente, aplicándose en este supuesto las normas relativas a absorción y compensación en cómputo anual. Su devengo se efectuará por día natural.

Artículo 13. *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad consistirá en 3 bienios del 5% y quinquenios del 10% del salario base de cada grupo/nivel profesional del Convenio. Dichos porcentajes estarán limitados por el tope del 60%. Para pasar del 55% al 60% de antigüedad bastarán 2,5 años.

Este complemento se devengará en los mismos días y por los conceptos en que se abona el salario base.

Artículo 14. *Plus complementario*

Es aquel concepto de naturaleza personal que satisface percibos superiores a los regulados en tablas de Convenio colectivo, en virtud de posibles acuerdos entre empresa y trabajadores. Dadas sus características de concepto y cuantía personal, sus valores no se insertan en tablas.

El concepto económico de plus complementario será absorbido y compensado expresamente por el presente Convenio.

Artículo 15. *Plus penoso, tóxico y peligroso*

a) Todos los trabajadores afectos a los trabajos del ámbito funcional del presente Convenio, son acreedores a un complemento de penosidad, en función de las especiales características de las tareas que desarrollan.

A estos efectos el complemento citado se percibirá ya integrado formando parte del concepto "plus actividad".

b) El personal que realice durante toda su jornada labores de recogida y transporte de residuos que impliquen subir y bajar constantemente de las plataformas denominadas estriberas, percibirá por las labores antedichas un plus de puesto de trabajo equivalente al 5% del salario base fijado para cada grupo/nivel profesional por la peligrosidad inherente a dicho puesto de trabajo en la forma y modo que en la actualidad se desarrolla.

c) Con carácter general para aquellos supuestos no contemplados en los apartados anteriores en los que concurren de modo manifiesto la excepcional toxicidad y/o marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la actividad, se procederá a abonar un 5% en caso de concurrir una circunstancia y un 10% caso de concurrir dos de las circunstancias citadas.

Artículo 16. *Plus de nocturnidad*

Todos los trabajadores que realicen la jornada entre las 21.00 y las 06.00 horas percibirán, por día efectivamente trabajado, devengable por 6 días a la semana, un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base de cada grupo/nivel profesional. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera de 4 horas, el plus será del 12,5%; en el caso de que el tiempo trabajado en período nocturno fuera inferior a 4 horas, el plus será del 10%.

Artículo 17. *Plus de puesto de especialización*

Serán acreedores al presente plus aquellos trabajadores que desarrollen alguna de las tareas específicas con sus valores correspondientes que se especifican en

Anexo número 1.

El referido plus será devengable por 6 días a la semana.

Artículo 18. *Plus de actividad*

1. El plus de actividad tiene un carácter de plus de puesto de trabajo, con el doble objetivo de retribuir el desarrollo de un puesto de trabajo específico y el de premiar y estimular la dedicación y el esmero en la ejecución de los cometidos que son propios de cada puesto de trabajo. Se percibirá por cada día efectivamente trabajado, devengándose por 6 días a la semana, y no se computará a efectos de gratificaciones extraordinarias, domingos ni ausencias al trabajo. Los importes para cada grupo/nivel profesional figuran en el anexo correspondiente.

El personal integrado en el ámbito de este Convenio tendrá derecho a la percepción de dicho plus, con las obligaciones generales siguientes:

- a) Realizar correctamente el itinerario fijado por la empresa.
- b) Cuidar con esmero el mantenimiento y limpieza interna del vehículo, útil o herramienta asignada y obedecer las órdenes dictadas al respecto por sus superiores.
- c) Cuidar de la custodia del vehículo, útil o herramienta a su cargo, así como de las herramientas, útiles de trabajo, recambios y accesorios.
- d) Comunicar a su jefe inmediato, a su llegada al parque de vehículos y antes de transcurrir 24 horas, las denuncias de circulación o de cualquier otra índole que le sean impuestas por la autoridad competente, así como los accidentes, tanto corporales como a vehículos, aunque unos y otros puedan tener la apariencia y el carácter de leves. De dicha comunicación se quedará la debida copia, firmada por el receptor.
- e) Terminar su itinerario o trabajo asignado habitualmente, aunque para ello deba prolongar su jornada normal, cuando por causas ajenas a la voluntad de la empresa no se hubiera podido terminar dentro de la misma.
- f) Evitar en todo momento el producir un accidente con daños propios o bien a terceros, así como la rotura de piezas, mecanismos, útiles o herramientas asignadas.

2. Al objeto de que el personal de limpieza pública-noche efectúe los trabajos de recogida de residuos-noche, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se acuerda que todo el personal de limpieza pública-noche perciba el plus de actividad modalidad "A", del grupo/nivel profesional que le corresponda de la tabla salarial de recogida de residuos-noche; ello comportará someterse obligatoriamente a las condiciones laborales de recogida de residuos-noche cuando se vea requerida para ello. Cuando así efectivamente ocurra, pasará a percibir, en los términos de devengo del plus de referencia, el valor del mismo en su modalidad "B".

3. En los valores del plus de referencia se encuentran incorporados, los valores económicos correspondientes a penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Artículo 19. *Plus asistencia puntualidad*

El complemento por cantidad o calidad de trabajo denominado plus de asistencia-puntualidad se devengará por jornada efectivamente trabajada, devengable por 6 días a la semana, con un rendimiento normal y correcto y una presencia puntual al trabajo en todo el mes. No se computará para el cálculo y abono de domingos y festivos, ni en las gratificaciones extraordinarias generales específicas.

1. Las faltas injustificadas de asistencia activa al trabajo producirán la pérdida de este plus, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Por 1 falta al mes, pérdida de la percepción correspondiente a 10 días de plus, además del importe del día no trabajado.

b) Por 1 falta al mes, pérdida de la percepción correspondiente a 20 días de plus, además de los 2 días no trabajados.

2. La primera falta de puntualidad de cada mes, cuando se rebase un margen de 5 minutos, implicará la pérdida de 13,78 euros de la cuantía total devengada del plus. Se consideran como excepcionales, reconocidas únicamente para la percepción de dicho plus, los casos de licencias previstas en el artículo 34 del presente Convenio.

Asimismo, esta penalidad es independiente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador por dichas faltas injustificadas, con arreglo a otras disposiciones legales o reglamentarias.

La cuantía de este plus de asistencia-puntualidad se fija según tablas anexas, independientemente de su antigüedad.

Artículo 20. *Plus de complemento festivo*

El plus de complemento festivo es el devengo que satisface el trabajo con motivo de la prestación de servicio es un día no laborable para el trabajador.

Existirán las modalidades del citado plus, la A) que se satisfará cuando concurra el párrafo primero del presente artículo y la B), que se percibirá cuando el plus se haya devengado concurriendo además de los requisitos generales, la circunstancia nocturnidad.

Las 2 modalidades serán incompatibles entre sí.

Los valores reflejados en tablas compensarán hasta 7 horas 12 minutos de trabajo, sin embargo, el trabajador percibirá la prorrata correspondiente hasta completar la jornada festiva real que efectúe.

Artículo 21. *Horas extraordinarias*

1. Siendo la actividad comprendida en el presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana que debe realizarse inexcusablemente y terminarse en todos los días del año, los firmantes reconocen expresamente el carácter inexcusable de las horas extraordinarias y tiempos prolongados que se realicen motivadas, bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento y otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo con la normativa que en cada momento se encuentre en vigor.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando fuera precisa, por cualquier circunstancia y dado el carácter de servicio público del trabajo, la realización de horas extraordinarias, éstas preferentemente se compensarán acumulándolas y disfrutando los días festivos que procedan.

2. El modulo económico de las mismas se especifica en el anexo correspondiente.

Artículo 22. *Prolongación de jornada.*

1. Aquellos trabajadores que, por necesidades exclusivas del funcionamiento interno del servicio, deban prolongar su jornada para que otros trabajadores inicien o finalicen la suya percibirán, por este concepto y en proporción al tiempo empleado en prolongación de jornada, una cantidad cuya cuantía se determinará como si de horas extras se tratara.

Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo con la normativa actual prevista para las horas extraordinarias, el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores y normas complementarias sobre jornadas especiales de trabajo, así como la que en cada momento se encuentre en vigor.

Conceptos no salariales

Artículo 23. *Plus de transporte*

Para suplir los gastos originados por el transporte y la distancia, se establece un plus extrasalarial cuya cuantía, fijada en el anexo 2, se percibirá por día efectivamente trabajado, devengable por 6 días a la semana.

Capítulo V

Conceptos de vencimiento superior al mes

Artículo 24. *Extras de verano y Navidad*

El importe de las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad será el que figura en tablas salariales anexas, incrementándolo con la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base de su grupo/nivel profesional y coeficiente de plus nocturno para quien proceda, por 26 días al mes.

Dichas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado y, en ningún caso, en las ausencias no justificadas. Se devengarán sin penalización en las situaciones de IT.

La gratificación de verano y Navidad se percibirán el 15 de junio y diciembre respectivamente del año que se trate o día laborable siguiente, caso de coincidir en festivo.

Artículo 25. *Extra de beneficios*

El día 15 de marzo del año que se trate, o día laborable siguiente caso de coincidir en festivo, se abonará la gratificación de participación de beneficios del año anterior según consta en las tablas salariales anexas, incrementado con el porcentaje de antigüedad correspondiente a 30 días del salario base del grupo/nivel profesional de cada trabajador.

Esta participación de beneficios se abonará en proporción al tiempo trabajado.

Esta gratificación no se devengará por las ausencias injustificadas. Se devengará sin penalización en las situaciones de IT.

Artículo 26. *Extra de septiembre.*

A partir del año 2023, se abonará una paga lineal de septiembre vinculada al absentismo del año anterior.

El importe de esta paga lineal será:

Para el año 2023: 60 euros

Para el año 2024: 120 euros

Esta paga se abonará en proporción al tiempo trabajado y de acuerdo con las siguientes limitaciones (referidas al año anterior):

En caso de procesos de incapacidad por contingencias comunes, la paga lineal se abonará siempre y cuando el trabajador no supere los 7 días de inasistencia como consecuencia de máximo 2 procesos distintos.

Las faltas de asistencia injustificada, a partir de la primera, impedirá el percibo de la paga.

Los procesos de incapacidad temporal derivada de EP/AT, no se computarán a efectos de penalización de esta paga.

La gratificación extra de septiembre se percibirá el 15 de septiembre.

Capítulo VI

Otras condiciones laborales

Artículo 26. *Forma de pago*

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes mediante cheque o transferencia bancaria; el pago será mensual.

Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo con la normativa prevista y el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado que en cada momento se encuentre en vigor.

Artículo 27. *Vacaciones*

1. El personal disfrutará de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales de duración, que se harán rotativamente durante los meses de julio y agosto.

2. Sin perjuicio de lo anterior, empresa y trabajador individual podrán acordar, de mutuo acuerdo, otra fecha de disfrute.

3. Las vacaciones se devengarán en relación al año natural, entendiendo el mismo como el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y se disfrutarán en proporción al tiempo de permanencia del trabajador en la empresa durante el mismo.

4. Al personal que, por cualquier causa, cese en la empresa en el transcurso del año sin haber disfrutado la parte correspondiente de sus vacaciones se le abonará, en la oportuna liquidación, la parte proporcional a que haya lugar de conformidad con el apartado anterior. En caso contrario, cuando el trabajador cause baja en la empresa durante el año natural, habiendo disfrutado de vacaciones completas en el mismo, se procederá al oportuno descuento en la liquidación correspondiente, y ello en atención al período disfrutado en exceso.

5. El personal que ingrese en la empresa durante el primer trimestre del año natural disfrutará vacaciones completas, siempre y cuando permanezca de alta en la empresa, a la finalización del mismo.

En caso contrario, se procederá al descuento oportuno, en atención a lo dispuesto anteriormente.

6. El salario a percibir durante el período de las vacaciones; será el correspondiente a los ingresos reales diarios que para cada grupo/nivel profesional se fijan en las tablas salariales anexas al presente Convenio y todos los pluses que procedan a excepción de las cantidades que figuran en concepto de plus transporte, horas extraordinarias, prolongación de jornada y plus complementario festivo.

Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo con la Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (sentencias 22 de mayo de 2014 y 12 de junio de 2014).

Artículo 28. *Premio de vacaciones*

1. El premio de vacaciones se devengará durante el año natural en curso y se abonará en proporción al tiempo de permanencia en la empresa durante el mismo.

2. Con carácter general, se considerará, a efectos de determinar cuál pudiera ser la proporción de premio de vacaciones a percibir, que los trabajadores permanecerán en alta de empresa hasta el final del año de devengo, y ello sin perjuicio de efectuar los descuentos oportunos por mayor percibo, caso de no producirse así.

3. En aplicación de lo anterior, percibirán el premio de vacaciones completo aquellos trabajadores que hayan ingresado en la empresa durante el año anterior al de devengo del mismo. Para el supuesto de que cesaran antes de finalizar el año de devengo, se aplicarán a su liquidación los descuentos proporcionales oportunos en razón al mayor percibo obtenido por este concepto.

4. Será condición indispensable para el percibo del presente premio de vacaciones no haber incurrido en más de 4 faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante el año natural de devengo.

Para el supuesto de que las faltas de asistencia citadas se produjeran después de su percibo, se aplicaría el descuento integro en el último pago salarial del año natural de devengo.

5. El premio de vacaciones se percibirá en el mismo pago en que se perciban las vacaciones. La situación de IT no comportará merma económica en cuanto a vacaciones y premio de vacaciones, por lo que, ante aquella situación, la empresa añadirá a la prestación por IT que perciba el trabajador durante el último mes del año la cantidad suficiente hasta alcanzar lo que se hubiera percibido conjuntamente por los conceptos de vacaciones y premio de vacaciones, en las magnitudes que hubieran correspondido de no concurrir la situación de IT. El citado complemento se efectuará, en todo caso, en la nómina de final de año.

6. El importe completo de dicho premio consistirá en 8 días de salario real calculados mediante la jornada que se especificará en el apartado 7. Para el supuesto de que el trabajador realice voluntariamente las vacaciones completas durante el mes de junio y septiembre, el premio de vacaciones será de 13 días de salario real. Asimismo, aquel trabajador que a requerimiento expreso de la empresa acepte voluntariamente disfrutar las vacaciones completas fuera del periodo vacacional del artículo 27, también será acreedor a los 13 días.

7. El importe del salario día que se refleja más arriba, será el salario real con los pluses que procedan a cada trabajador, excepto el plus complemento festivo.

Capítulo VII Jornadas y licencias

Artículo 29. *Jornada anual*

1. Se establece una jornada anual, equivalente a 35 horas semanales, que corresponde a 1.595 horas con 599 milésimas de hora para el año 2019.

Para que ello sea posible, en relación a lo establecido en el art 29, se procederá a instrumentar reducciones de jornada mediante el disfrute de días libres.

2. El devengo, disfrute e instrumentación de las reducciones de jornada mencionadas, quedarán sometidas a lo regulado en el art 30.

3. La jornada anual pactada mediante reducciones de jornada anuales, compensará y absorberá cualesquier otras jornadas preexistentes a la firma del presente Convenio. A tal fin, en su caso, las jornadas a comparar se elevarán a términos anuales.

4. Las reducciones de jornada descritas en el presente artículo, deberán disfrutarse efectivamente.

Artículo 30. *Jornada semanal*

1. La jornada de trabajo efectiva durante la semana será de 40 horas, distribuidas en su curso, tal y como hasta la fecha se viene produciendo en cada uno de los servicios y sus variantes.

2. El personal con jornada continuada disfrutará de 20 minutos de descanso diario, incluido dentro de dicha jornada.

Artículo 31. *Reducción de jornada*

1. Las reducciones de jornada que se regulan en el presente artículo, son las que persiguen que, con su disfrute, se alcance en cómputo anual, la jornada semanal de 35 horas.

2. Las reducciones de jornada que se vayan estableciendo, quedarán sometidas a las siguientes circunstancias, condiciones y características:

a) Los volúmenes que pacten, se disfrutarán mediante la agrupación en jornadas laborales completas. Las fracciones de jornada que pudieran resultar, se adicionarán a los volúmenes de reducción de jornada que se pudieran pactar en años sucesivos.

b) Una vez agrupadas en jornadas laborales, se disfrutarán seguidas, no interrumpiéndose por ningún motivo.

c) Los volúmenes que se pudieran pactar, se devengarán por día efectivamente trabajado durante el transcurso del año natural, iniciándose el período de devengo el 1 de enero y finalizando el 31 de diciembre.

d) A efectos del devengo señalado, se considerarán como efectivamente trabajadas las horas abonables por las empresas en virtud de representación unitaria o sindical del trabajador en cuestión.

Igual y expresamente se considerarán como no efectivamente trabajadas las que se deriven de:

Incapacidad laboral de cualquier tipo, huelga, excedencias, ausencias y permisos, así como cualquier otra situación no expresamente contemplada como de trabajo efectivo, en los párrafos anteriores.

e) El disfrute se desarrollará durante el año natural de acuerdo con los criterios de devengo establecidos. Asimismo, se partirá de la ficción de que el trabajador trabajará efectivamente durante todo el año. Posteriormente al disfrute, al final del año, se regularizará en más o en menos, teniendo en cuenta el devengo real; las diferencias habidas, así como las fiestas recuperables disfrutadas o cualquier otra circunstancia que se pudiera pactar.

El resultado de la regularización mencionada pasará a engrosar o mermar la hipótesis de reducción de jornada del ejercicio siguiente.

En consecuencia, el uno de enero del año natural, se iniciará el devengo correspondiente a ese año, acumulando el saldo positivo o negativo que resulte de la diferencia entre lo devengado y lo realmente disfrutado durante el año anterior.

f) Aquel trabajador que, llegado el momento del disfrute de la reducción de jornada que le correspondiera, no pudiera hacerlo por causas ajenas a su voluntad, no perderá su derecho, asignándole si fuera posible, otro período durante el transcurso del año de que se trate. Si ello no fuera posible, se le asignará durante el año siguiente, y en todo caso no irá unido al que le correspondiera para ese año.

g) Aquel trabajador, que por la naturaleza temporal de su relación laboral estuviera predeterminada la fecha de su cese en la empresa, se le aplicará íntegra la reducción de jornada que le correspondiera efectivamente, al final de su relación laboral.

h) Aquel trabajador, con relación laboral temporal, pero con fecha de cese indeterminada, se ajustará en lo que sea posible a los sistemas de disfrute de reducción de jornada del resto del personal, con aplicación asimismo de lo regulado con carácter general; sin embargo, una vez conocida la fecha real de su cese, se le aplicará en lo posible, lo regulado en el punto anterior, a la hipotética reducción de jornada pendiente de disfrutar.

i) En ningún supuesto procederá abono o descuento de cantidad económica alguna que venga a regularizar déficits o excesos del disfrute de reducción de jornada.

Las únicas excepciones posibles vendrán determinadas por los supuestos en que una vez aplicados los puntos anteriores todavía subsistan diferencias de uno y otro signo.

Las reducciones de jornada que se devenguen y disfruten se aplicarán, a efectos de devengo de pluses, como si se tratará de días efectivamente trabajados.

Artículo 32. *Descanso semanal*

1. Los descansos semanales continuarán disfrutándose como hasta la firma del presente Convenio.
2. No obstante lo especificado en el apartado anterior, al encontrarnos frente a un servicio público, se trabajarán obligatoriamente los festivos cuando así se determine por razones especiales. Sin embargo, se cubrirán las necesidades preferentemente con personal voluntario.
3. Para remunerar el trabajo realizado con motivo de tales situaciones especiales, se estará a la opción ejercitada por el trabajador en relación a las compensaciones económicas que ofrezca la empresa o al disfrute de otro día de descanso alternativo.

Artículo 33. *Fiestas*

1. El personal ocupado en las actividades afectas por el presente Convenio colectivo, disfrutará como fiestas laborales no recuperables y retribuidas, las fiestas con carácter nacional y local determinadas por la autoridad laboral u organismo competente.

Asimismo, y de acuerdo con el Convenio colectivo general del sector, se disfrutará como festivo no recuperable, la festividad de San Martín de Porres (3 de noviembre). Para el supuesto de que el citado día coincida en no laborable para cualquier colectivo de los amparados en este Convenio, se acordará otra u otras alternativas de disfrute que garanticen una 15ª fiesta no recuperable.

2. Todo ello sin perjuicio de lo dicho en el artículo anterior punto 2º.

Artículo 34. *Licencias retribuidas*

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo disfrutará de las siguientes licencias, previa justificación:

- Por matrimonio: 20 días naturales.
- Por nacimiento de hijo, se atenderá a la legislación laboral vigente en cada momento.
- Por muerte o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, 4 días naturales.
- Por muerte o enfermedad grave de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, 3 días naturales.
- Por boda de hijos o hermanos, 1 día de licencia si es en la misma localidad, y otros 3 si es fuera de la provincia.

Tanto la licencia por nacimiento como la de muerte o enfermedad grave se ampliarán a 3 días más cuando el trabajador necesite efectuar un desplazamiento en Cataluña; si el desplazamiento es fuera de Cataluña, la prórroga será de 4 días.

- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Apartados b) y d) del artículo 37.3 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Artículo 35. *Licencias por exámenes*

El personal que acredite estar matriculado en un centro de enseñanza, oficial o reconocido por el Departamento de Enseñanza, para la obtención de un título académico de los establecidos en

la LOGSE, tendrá derecho, previo aviso y posterior justificación, a obtener permiso para concurrir a exámenes por un tiempo máximo de 14 días naturales durante el curso académico, que podrá distribuir según sus necesidades académicas. También se tendrá derecho, previo aviso y posterior justificación, a obtener permiso para concurrir a exámenes de conducir por un tiempo máximo de 8 días naturales al año.

Artículo 36. *Permisos de asistencia a juicios*

El trabajador que fuera citado a juicio por razón de accidente de tráfico encontrándose conduciendo un vehículo de la empresa en prestación de servicio en horario nocturno, disfrutará de un permiso de 4 horas la noche anterior a la situación mencionada.

Asimismo, gozarán de ese permiso los miembros de su equipo que fueran llamados oficialmente como testigos.

Artículo 37. *Permisos sin retribución*

1. La empresa concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación, permisos sin retribución alguna, siempre que el total del personal que disfrute de ellos no sobrepase en ningún momento el 2% de la plantilla.

2. La empresa concederá a las personas trabajadoras hasta 35 días de permiso al año, con la finalidad de que éstas puedan atender posibles incidencias relacionadas con sus hijos cuya edad sea inferior a 6 años.

Artículo 38. *Excedencias*

1. En términos generales se estará a lo regulado en el Convenio general del sector.

2. Para los supuestos de disfrute de la excedencia para cuidado de los hijos, regulada en el art. 48 del Convenio colectivo general del sector, el derecho a la reserva de puesto de trabajo que allí se establece en un año, queda ampliado a dos años y se computará a efectos de antigüedad dicho período.

Artículo 39. *Alta Seguridad Social*

1. Cuando se conceda un permiso sin retribución, con un tope máximo de 30 días al año, a un trabajador de edad superior a 58 años, no se le dará de baja en la Seguridad Social durante el disfrute del permiso.

2. Cuando a las personas trabajadoras se les concedan los permisos regulados en el artículo 37.2, los mismos no producirán baja en la Seguridad Social.

Capítulo VIII **Mejoras sociales**

Artículo 40. *Fondo Social y Préstamos*

1. A la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, se creará un Fondo Social con la finalidad de atender a la formación básica y profesional de los trabajadores, la dotación de becas de estudio y cuantas actuaciones de naturaleza similar puedan determinarse. Asimismo, se creará también una bolsa con destino a conceder préstamos a los trabajadores.

2. Las dotaciones de cada fondo y bolsa mencionadas, características de funcionamiento y otras circunstancias para su plena eficacia vienen concretadas en el Reglamento de Fondo Social y Préstamos que se incorporan como anexo.

3. Una vez entre en vigor el presente Convenio se creará una Comisión de Administración del Fondo Social y Préstamos su composición y otras características de funcionamiento.

Artículo 41. *Personal con discapacidad.*

1. La empresa concederá preferencia a la ocupación de trabajo adecuado a aquel personal que, como consecuencia de accidente laboral o enfermedad, resulte con capacidad física disminuida calificada por el organismo competente en el grado de incapacidad permanente parcial.

Tendrán el salario base y el grupo/nivel profesional que ostentaban anteriormente y los pluses del nuevo puesto de trabajo.

2. La empresa, para aquellos supuestos en el que el trabajador, a consecuencia de accidente laboral o enfermedad, resulte declarado definitivamente en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual, poseerá la siguiente opción:

a) Dar ocupación adecuada al trabajador declarado definitivamente en aquel grado de invalidez permanente.

El salario y categoría serán los que resulten estrictamente de las condiciones del nuevo puesto de trabajo.

b) Cesar al trabajador y complementar la pensión que con carácter definitivo se le reconozca al mismo en los siguientes términos:

- Si el trabajador es menor de 55 años, percibirá como complemento el 45% de la base reguladora mensual utilizada para el cálculo de su pensión. Si el trabajador tiene 55 años o más, percibirá como complemento el 25% de la misma base reguladora anteriormente citada.

- Si los porcentajes de prestación pública sufrieran cambios respecto de su regularización actual, tanto al alza como a la baja; comportaría que los porcentajes de complemento previstos en este texto fueran objeto de revisión a fin de compensar la eventual reducción o ampliación de la pensión pública.

Todo ello con las limitaciones, circunstancias y requisitos que se relatan a continuación:

El citado complemento mensual se disfrutará tantas veces como meses le corresponda a cada trabajador, en función del número de años completos de trabajados en la empresa en aplicación y de acuerdo con la tabla adjunta anexo nº 2.

La aplicación de la tabla de referencia, en ningún supuesto complementará por encima del cumplimiento de los 60 años de edad del trabajador beneficiario.

La obligación de la empresa nacerá en la fecha de aquella resolución firme, que declare definitivamente como discapacitado al trabajador de que se trate.

En el supuesto de aplicación del presente apartado b), la empresa estará obligada a sustituirlo, simultáneamente al cese del trabajador declarado discapacitado, por otro trabajador en situación de desempleo, bajo la misma modalidad de contratación que el cesado.

En este apartado b), el trabajador podrá optar entre percibir mes a mes el completo de referencia o capitalizarlo, percibiendo de una sola vez el producto de su completo mensual al inicio de la situación, por el número de meses a complementar.

3. Los apartados anteriores no serán de aplicación para aquel personal que ya haya ingresado en la empresa con la condición, reconocida legalmente de persona con discapacidad.

4. Para el supuesto de que el trabajador declarado incapacitado retornara a la empresa después de su cese, por razón de revisión de la discapacidad declarada, deberá retornar los complementos de pensión percibidos, a tal fin acordará con la empresa el sistema de retorno.

Artículo 42. *Asistencia en caso de accidente laboral*

El personal que se encuentre en situación de IT. A causa de accidente laboral percibirá, con cargo a la empresa, un complemento que, sumado a la prestación de la Seguridad Social, le garantizará como máximo los ingresos diarios reales que viniera percibiendo.

En el caso de que la Seguridad Social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente Convenio colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que de cada categoría se garantizan.

Artículo 43. *Asistencia por hospitalización*

Al personal afecto al presente Convenio que, debido a enfermedad común o profesional, accidente laboral o accidente no laboral, y sólo para los casos en que sea necesaria su hospitalización y ésta tenga lugar durante un mínimo de 24 horas, la empresa abonará un complemento que, sumado a la prestación de la entidad gestora de la Seguridad Social, le garantizará como máximo los ingresos diarios del puesto de trabajo que habitualmente viniera desarrollando, de acuerdo con la categoría que corresponda a aquel puesto de trabajo.

En los ingresos reales figurarán incluidos todos los pluses que perciba el trabajador, en el bien entendido que, para aquellos productores que por necesidades del servicio realicen habitualmente horas extraordinarias, serán tenidas en cuenta para el cómputo de las cantidades garantizadas, con un tope máximo de 20 horas al mes. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, correspondiente a los 15 días previos y los 30 días posteriores, siempre que exista la situación de IT del afectado. A partir de los 30 días de convalecencia, para percibir este complemento, si se continúa en situación de IT, se requerirá la inspección del servicio médico utilizado por la empresa, que emitirá dictamen, teniéndose derecho al complemento en cuanto el dictamen sea favorable a la convalecencia. En el caso de que la seguridad social mejore las prestaciones que por este concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente Convenio colectivo, éstas serán compensadas o absorbidas de las cantidades que para cada categoría se garantizan.

Artículo 44. *Indemnización por causa de muerte*

En caso de fallecimiento de algún trabajador afecto al presente Convenio, la empresa abonará una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, de 7.021,58 EUR si la muerte es por causa natural y de 23.379,18 EUR si la muerte se produce por accidente laboral.

Los beneficiarios de las referidas cantidades serán por este orden, a falta de testamento: cónyuge, hijos vivos, padres vivos, resto de herederos.

Tanto los premios de vinculación como las indemnizaciones por muerte establecidas en el presente convenio podrán ser modificadas por acciones futuras que la empresa puede instituir con carácter global en materia de servicios sociales y contratación de seguros colectivos.

Las indemnizaciones establecidas en el presente artículo serán contratadas por la empresa con alguna entidad de seguros.

Artículo 45. *Ayuda escolaridad*

La empresa satisfará, a los trabajadores de ambos sexos que tengan hijos de edad comprendida entre los 2 y los 16 años, 9,97 EUR mensuales para cada hijo de las citadas edades, en concepto de ayuda escolar.

Artículo 46. *Embarazo-lactancia*

1. Las prestaciones de maternidad y paternidad, se ajustarán a la normativa vigente.
2. Durante el período comprendido entre el conocimiento por la empresa de la situación de embarazo de la trabajadora en puestos de conducción y hasta su reincorporación tras disfrutar del descanso de maternidad, la trabajadora será destinada a puestos de trabajo que no impliquen

en modo alguno la conducción de vehículos motorizados, con los cambios de condiciones que ello comporte.

La retribución que se percibirá durante ese período será la que se corresponda al salario base y plus de actividad del grupo/nivel profesional ostentado más los pluses restantes del nuevo puesto de trabajo ocupado.

3. El permiso de lactancia se ajustará a la normativa vigente. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, que se concretarán en el momento de la solicitud.

4. Las obligaciones de la empresa en relación a los puntos relativos al embarazo nacen a partir de que la trabajadora informe a la misma, fehacientemente y por medio de una certificación médica, sobre su situación.

5. Todo lo antedicho será aplicado de acuerdo a las sentencias del Tribunal Constitucional 66/2014 (5 de mayo), 175/2005 de julio) y 233/2007 (5 de noviembre).

Capítulo IX Otras mejoras

Artículo 47. *Retirada de permiso de conducir*

En el supuesto de que a un trabajador, realizando su cometido de conducción de un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducción por primera vez durante la vigencia del presente Convenio y siempre que no concurriesen circunstancias de imprudencia temeraria ni mala fe; la empresa le recolocará en otro puesto de trabajo con la modificación de condiciones laborales que ello comporte, manteniéndole la retribución por espacio de 1 año.

Para otros supuestos no contemplados más arriba, la empresa recolocará al trabajador en otro puesto de trabajo con aplicación estricta de las condiciones laborales y económicas del nuevo puesto de trabajo.

Artículo 48. *Premio de permanencia*

El personal que, durante la vigencia de este Convenio, cumpla los 25 años o más de antigüedad en la empresa, disfrutará de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido, que efectuará fuera del período vacacional pactado en este Convenio.

Artículo 49. *Multas por accidente laboral*

Al trabajador que, conduciendo un vehículo de la empresa y efectuando la tarea encomendada, fuera condenado en juicio a pagar una multa, le será abonada por la empresa, excepto cuando concorra alguna de las circunstancias siguientes:

1. Estado de embriaguez
2. Imprudencia temeraria o negligencia grave

Artículo. 50. *Anticipos*

Existirá la posibilidad de solicitud de 240 EUR mensuales.

Capítulo X Desarrollo de personal

Artículo 51. *Formación*

La empresa formulará y aplicará un Plan de Formación, considerándose este como necesidad ineludible para conseguir una perfecta integración de las capacidades de los trabajadores y las necesidades de la empresa.

El Plan de Formación que se desarrollará durante la vigencia del presente Convenio contemplará acciones generales para el conjunto de los trabajadores, así como acciones específicas destinadas a los representantes de los trabajadores.

Artículo 52. *Promoción*

1. El trabajador que desee acceder a cualquier grupo y nivel profesional de cualquier servicio o colectivo, en régimen de promoción, deberá superar obligatoriamente las pruebas selectivas que se establezcan.

Las pruebas selectivas podrán establecer entre otras valoraciones, la inteligencia, personalidad, capacidad técnica, experiencia, formación, etc.

La formación específica que se imparte en la empresa también será tenida en cuenta.

El resultado de las pruebas selectivas que se articulen será informado a los trabajadores participantes y a su representación legal

2. El acceso a los diferentes grupos y niveles profesionales, no requerirá posesión de grupo y nivel profesional previo determinado, sin embargo, no será admitido a las pruebas quien no acredite los permisos de conducción siguientes:

- Para "operario de 2" mínimo B1
- Para "operario de 1^a" mínimo C1
- Para "conductor" y "operador-máquina" mínimo C2

3. Especialmente se establece que el existir el presente acuerdo de Convenio que regula el acceso a grupos/niveles profesionales superiores, no comportará acceso directamente a ningún grupo/nivel profesional la circunstancia de desarrollo continuado de funciones de grupo y nivel profesional superior.

4. Los resultados obtenidos en las pruebas de promoción a grupos/niveles profesionales superiores, serán tenidos en cuenta para el ejercicio de funciones superiores en régimen de suplencia. De tal modo que los trabajadores mejor clasificados pero que no hubieran obtenido plaza superior, serán llamados a desarrollar funciones de superior grupo/nivel profesional en régimen de suplencia en el mismo orden de puntuación obtenida.

Con la puesta en práctica de la presente regulación, dejarán de existir las rotaciones preexistentes a la misma.

Capítulo XI Salud y seguridad laborales

Artículo 53. *Seguridad y salud*

En la empresa se formulará e implantará un Plan de Seguridad, el cual habrá de contemplar en primer lugar el cumplimiento de todos los aspectos de esta materia regulados en la Ley de Prevención de riesgos y normas de desarrollo.

Asimismo, habrá de observar toda la regulación específica que en materia de prevención, seguridad y salud se encuentra ya regulada en negociaciones anteriores a la presente, como lo que se inserta en el presente Convenio en el anexo 5.

Artículo 54. *Reconocimiento médico*

Todo el personal afecto al presente Convenio será sometido a las revisiones médicas previstas en los términos de la Ley de Prevención de riesgos y sus normas de desarrollo, los cuales se efectuarán en horario de trabajo.

Cualquier trabajador podrá solicitar la administración de las vacunas antitetánica, hepatitis B y gripal.

Capítulo XII **Jubilaciones**

Artículo 55. *Premio de vinculación*

Sin perjuicio de lo que el gobierno pudiera legislar en lo sucesivo en materia de jubilación voluntaria, actualmente entre los 63 y 65 años, todo trabajador afecto al presente Convenio que se jubile con edad comprendida entre 63 años o más, exclusivamente, percibirá un premio por año de servicio, de acuerdo con el escalado que se refleja en tablas.

Sin perjuicio de lo anterior, percibirán el premio correspondiente a los 65 años aquellos trabajadores que, jubilándose con edad superior a la citada, no lo hubieran hecho antes por imposibilidad legal de hacerlo, al carecer de los requisitos legales necesarios para percibir la correspondiente prestación de jubilación.

Al personal técnico y administrativo también se le aplicará lo regulado en este artículo.

Este premio será de concesión automática, coincidiendo con el cese efectivo en la empresa.

Capítulo XIII **Representantes de los trabajadores**

Artículo 56. *Créditos horarios*

1. Se estará en esta materia a lo regulado con carácter general en la normativa laboral Ley del ET, LOLS y Ley de Prevención de riesgos.

2. Cada representante de los trabajadores podrá acumular individualmente, hasta el doble de las horas que le correspondan por mes, a cargo de las del resto de representantes de su centro de trabajo que lo autoricen expresamente, sin perjuicio de la retribución que corresponda, ello con las excepciones que se señalan en los puntos 2 y 3.

3. Quedan expresamente excluidos de los cómputos anteriores aquellas horas consumidas en los términos que se pacten y que hacen referencia a las siguientes materias:

- Administración y Fondo Social y Préstamos.
- Comisión Paritaria.
- Negociación Convenio colectivo.

4. En ningún caso, podrá existir algún representante de los trabajadores liberado para el trabajo.

5. Se justificarán todas las horas empleadas en función de cargo representativo.

Capítulo XIV **Organización del trabajo**

Artículo 57. *Modificación de las condiciones laborales*

1. Cuando sea preciso introducir modificaciones sustanciales en la prestación o realización de los servicios contractuales, se dará oportuna cuenta de las mismas a la "representación legal de los trabajadores". No obstante, se tendrá en cuenta en todo momento la programación establecida, así como el carácter de urgencia de la misma.

Artículo 58. *Comisión Paritaria de Convenio*

1º. Se crea una Comisión Paritaria que estará integrada por 2 componentes, uno en representación de la empresa y otro en representación de los trabajadores. Ambos representantes podrán elegir suplentes que puedan intervenir en lugar de los titulares, con plenas facultades.

Esta poseerá las siguientes funciones:

- Vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- Intervención en los procesos de adaptación y modificación del Convenio durante su vigencia.
- Intervención en los procesos de modificación substancial de condiciones de trabajo individuales o colectivas, resolviéndose en su caso, positivamente mediante acuerdo de la misma.
- Estudio de los casos y circunstancias en que proceda la subrogación parcial y su dinámica de ejecución.

2º. Para el supuesto de que no exista consenso en la Comisión Paritaria, para casos de que su discrepancia sea de carácter colectivo, la misma podrá someter la discrepancia citada a arbitraje voluntario de los que se encuentren regulados en la negociación colectiva de ámbito superior, así como a cualquier otro sistema de resolución que se estime pertinente en cada caso concreto.

La decisión de sometimiento o no, de la comisión paritaria deberá evacuarse por la misma en el término de 15 días, desde que se constate fehacientemente la discrepancia irresuelta de que se trate.

3º. La Comisión Paritaria acordará su reglamento de funcionamiento en el término de 6 meses posteriores a la publicación del presente Convenio colectivo, formando parte integrante de él con su mismo valor y fuerza normativa.

4º. La Comisión Paritaria se reunirá orientativamente cada 5 meses o cuando lo vea oportuno en función de la urgencia o trascendencia de los asuntos que deba tratar. Cuando le sea requerida su intervención la Comisión Paritaria se reunirá en un plazo máximo de 15 días.

5º. Los acuerdos serán tomados por consenso de las representaciones.

6º. Los acuerdos alcanzados por la presente Comisión tendrán la fuerza, valor y eficacia como si de Convenio colectivo se tratara.

7º. Al final de cada reunión de la Comisión Paritaria se procederá a levantar el acta correspondiente.

8º. El trabajador miembro de la Comisión Paritaria dispondrá para el ejercicio propio de su cometido, de un crédito horario cuyo volumen corresponderá con las horas estrictas utilizadas en sus reuniones más 2 horas por desplazamiento cada día que se celebre una reunión.

9º. En las reuniones de la Comisión Paritaria, podrán asistir con voz, pero sin voto un asesor por la empresa y otro por el conjunto de la representación de los trabajadores.

Disposición final primera

1. Las diversas tablas salariales y anexos que se incorporan al presente Convenio colectivo, forman parte integrante del mismo y tienen fuerza de obligar, son las siguientes:

Anexo -1. Descripción y detalle del plus puesto de especialización.

Anexo -2. a) Descripción y detalle de las tablas salariales de referencia agrupadas por secciones, premio de vinculación y complementos y valores de plus puesto de especialización.

Anexo -3. Descripción y detalle de las reglas complementarias o de ejecución a la normativa general sobre prevención de riesgos, así como los cuadros de protecciones y de materiales a utilizar.

Anexo -4. Descripción y detalle de las denominaciones y cuadros funcionales de las distintas categorías profesionales bajo el ámbito del presente Convenio colectivo.

Anexo -5. Reglamento funcionamiento del Fondo Social.

Disposición adicional

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, en aplicación del artículo 85.3.c) del Estatuto de los trabajadores, que se someterán para solventar las discrepancias que pudieran surgir para supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo del Estatuto de los trabajadores, al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este Convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surja o tenga su origen en ese ámbito determinado.

Disposición derogatoria

Con la firma del presente Convenio colectivo y su entrada en vigor, quedará derogado el Convenio colectivo de FCC, SA para la actividad de medio ambiente en el centro de trabajo "Mercabarna" de los años 2016-2018.

ANEXO 3
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Capítulo I

Ámbito de aplicación y revisión de su contenido

Artículo 1. *Ámbito de aplicación y revisión de su contenido*

El ámbito de aplicación de este anexo corresponde a todo el personal que determine el artículo "ámbito personal", y "ámbito funcional y territorial", del presente Convenio colectivo de la empresa Urbaser, SA en Mercabarna.

El Convenio colectivo ha adaptado los contenidos del presente anexo a las modificaciones legislativas o técnicas que se han producido con la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL).

Capítulo II

Normativa de aplicación a los distintos servicios amparados bajo el presente Convenio

Artículo 2. *Seguridad y salud: generalidades*

1. Principios generales de prevención en las empresas

La empresa, dentro del marco de sus responsabilidades, adoptará las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores. Todo ello de acuerdo con lo establecido en el art. 14 y siguientes de la LPRL.

La empresa adoptará las medidas de prevención necesarias, de acuerdo con los principios generales establecidos en el art. 15 de la LPRL.

La empresa deberá integrar las actividades de prevención y las medidas de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores dentro del conjunto de sus actividades y en todos los niveles jerárquicos.

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías, la empresa adoptará las medidas precisas en orden a la adecuada seguridad y salud de los trabajadores.

La empresa deberá determinar las medidas de protección que deban adoptarse y el material de protección que debe utilizarse.

2. Información y formación de los trabajadores

La empresa velará para que los trabajadores con cometidos específicos en seguridad y salud (delegados de prevención) tengan una formación específica en esta materia.

3. Contratas y subcontratas

La empresa deberá velar para que las empresas exteriores que intervengan en sus centros de trabajo, o en trabajos subcontratados cumplan con las medidas de seguridad suficientes, exigidas para su realización y, para que los trabajadores afectados hayan recibido las instrucciones pertinentes en lo que respecta a los riesgos para la seguridad y la salud durante su actividad en la empresa y/o establecimiento.

4. Obligaciones de los trabajadores

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

A fin de realizar dichos objetivos, los trabajadores con arreglo a su formación y a las instrucciones de las empresas, deberán:

- a) Colaborar con la empresa para que esta pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y que no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores dentro del ámbito de su actividad.
- b) Contribuir, junto con la empresa y su Comité de Seguridad y Salud o delegado de prevención, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.
- c) Continuar con su formación a través de las acciones formativas que le facilite el empresario en cualquier momento de su vida laboral.
- d) Velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por otras personas a las que afecte su actividad laboral a causa de sus acciones u omisiones.
- e) Utilizar correctamente los equipos de trabajo, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios con los que desarrollen su actividad.
- f) Utilizar cuando corresponda de forma correcta los medios de seguridad y el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización, guardarlo correctamente para evitar su deterioro.
- g) Cuidar los dispositivos de seguridad, no poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.

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

i) Someterse a vigilancia de la salud. El trabajador debe prestar su consentimiento cuando el reconocimiento sea:

1. Imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa
3. Obligatorio porque así esté establecido por una disposición legal en relación con riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 3. Centros de trabajo

1. Estabilidad y solidez

Los centros de trabajo deberán poseer la estructura y solidez suficiente para su tipo de utilización. El acceso a techos o cubiertas fabricados con materiales que no ofrezcan suficientes garantías de resistencia, solamente podrá autorizarse cuando se proporcionen los equipos necesarios para que el trabajo se realice de forma segura.

2. Instalación eléctrica

La instalación eléctrica de los centros de trabajo deberá adaptarse en todo momento a lo que se establezca en los reglamentos técnicos.

3. Suelos, paredes, techos y tejados de locales

Los suelos de los locales deberán estar libres de salientes, agujeros o planos inclinados peligrosos; deberán ser fijos, estables y no resbaladizos, sin irregularidades ni pendientes peligrosas.

La superficie de los suelos, paredes y techos se deberán poder limpiar y enlucir en las condiciones de higiene adecuadas.

Los tabiques transparentes deberán estar claramente señalizados y fabricados con materiales de seguridad.

4. Puertas y portones

La posición, número, material de realización y sus dimensiones se determinarán según el carácter y uso del local o recinto.

Las puertas situadas en los recorridos de las vías de emergencia deberán estar señalizadas de manera adecuada. Se deberán poder abrir en cualquier momento desde el interior (hacia el exterior) sin ayuda especial.

Las puertas y portones mecánicos deberán funcionar sin riesgos de accidente para los trabajadores. Deberán poseer dispositivos de parada de emergencia fácilmente identificables y de fácil acceso y se deberán poder abrir también de forma manual.

5. Vías de circulación - zonas peligrosas

Las vías de circulación de los lugares de trabajo, tanto interiores como exteriores, incluidas puertas, escaleras, rampas y muelles de carga, deberán estar situadas y calculadas de tal manera que los peatones o los vehículos puedan utilizarlos fácilmente, con la mayor seguridad y conforme al uso que se les haya destinado y no entrañen riesgos a terceras personas.

Si los lugares de trabajo albergan zonas de peligro de caídas del trabajador o riesgo de caídas de objetos, estos lugares deberán estar equipados, en la medida de lo posible, con dispositivos que impidan estos riesgos, a la vez que deben estar señalizados.

6. Muelles y rampas de carga

Los muelles y las rampas de carga deberán ser adecuados, en función de las dimensiones de las cargas transportadas.

7. Vías y salidas de emergencia

Las vías y salidas de evacuación, así como las vías de circulación, las puertas que den acceso a ellas, se deberán adaptar a lo que se establezca en las normas básicas de edificación y en las ordenanzas municipales contra incendios:

- a) Deberán permanecer expeditas y desembocar lo más directamente posible al exterior o zona de seguridad.
- b) Se deberán poder evacuar todos los lugares de trabajo rápidamente.
- c) Su número, dimensiones y distribución dependen del uso, de los equipos y de las dimensiones de los lugares de trabajo, y del número de personas máximo que puedan estar presentes.
- d) Las puertas de emergencia deben abrirse hacia el exterior y no estar cerradas. No están permitidas las puertas de emergencias correderas o giratorias y no deben cerrarse con llave.
- e) Las puertas situadas en los recorridos de las vías de evacuación deberán estar señalizadas y se deberán poder abrir en cualquier momento desde el interior.
- f) Deberán señalizarse en lugares adecuados y de forma duradera.
- g) En caso de avería de la iluminación las vías y salidas de evacuación que requieran iluminación deberán estar equipadas con iluminación de seguridad de suficiente intensidad.

8. Detección, lucha contra incendios y salvamentos

Los centros de trabajo deberán estar dotados con dispositivos adecuados para combatir incendios: elementos de alarma, señalización, detección, extinción, salvamento y rescate necesarios, de acuerdo a lo que se establezca en las normas básicas de edificación, las ordenanzas municipales y el tipo de actividad a desarrollar.

La empresa deberá encargarse de formar al número suficiente de trabajadores y en función de las tareas a desarrollar en las técnicas de extinción y lucha contra incendios.

9. Señalización

En los lugares de trabajo deberá existir una señalización de seguridad y salud que cumpla con lo establecido en la normativa.

La señalización de seguridad y salud que, referida a un local, objeto, actividad o situación determinadas, deberá proporcionar una indicación o una obligación relativa a la seguridad o la salud en el trabajo mediante señal en forma de pictograma, color, señal luminosa o acústica, una comunicación verbal o una señal gestual, según proceda.

La señalización se utilizará para:

- a) Llamar la atención sobre la existencia de riesgos, prohibiciones u obligaciones.
- b) Alertar a los trabajadores cuando se produzca una situación de emergencia.
- c) Facilitar la localización e identificación de los medios de protección, evacuación, emergencia o primeros auxilios.

d) Orientar a los trabajadores que realicen determinadas maniobras peligrosas.

La señalización debe ser clara y concreta y en ningún caso contradictoria; deberá ser informativa, de prohibición, advertencia, obligación, etc., y siempre será complementaria a las medidas de prevención o protección que sea necesario adoptar.

Las señales a utilizar deberán corresponder a los modelos homologados.

10. Dimensiones de los locales.

Los locales de trabajo deberán tener una superficie, una altura y un volumen de aire que permitan a los trabajadores realizar su trabajo sin riesgos para la seguridad, salud o bienestar en condiciones ergonómicas aceptables.

En cuanto a dimensiones mínimas se estará a lo que reglamentariamente se establezca por la autoridad laboral.

11. Limpieza y mantenimiento.

La empresa se encargará de mantener las instalaciones de los centros de trabajo limpias en función de los turnos y personas por turno y efectuará el mantenimiento necesario. Es obligación de los trabajadores respetar las instalaciones, en especial en cuanto a la limpieza y el buen uso de las mismas.

12. Condiciones ambientales.

a) Ventilación

Deberá establecerse sistemas de ventilación idóneos (naturales o artificiales) para mantener la bondad atmosférica del lugar de trabajo, dentro de los límites impuestos por la legislación vigente.

En ningún caso debe generarse corrientes de aire molestas.

b) Temperatura de los locales

La temperatura será la adecuada a la actividad laboral particular.

c) Iluminación natural y artificial

La iluminación en los lugares de trabajo deberá permitir a los trabajadores circular por los mismos y realizar sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud.

Los lugares de trabajo deberán tener, siempre que sea posible, luz natural suficiente y en su defecto, estar equipados con dispositivos que permitan una iluminación artificial adecuada para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores.

Los centros de trabajo deberán disponer de iluminación de emergencia suficiente para permitir la evacuación del personal.

13. Servicios higiénicos.

a) Abastecimiento de agua

Se dispondrá en los centros de trabajo en los que haya permanencia de trabajadores en toda la jornada laboral de fuentes de agua potable.

b) Vestuarios, duchas, lavabos y retretes.

Los vestuarios deberán tener fácil acceso, una capacidad suficiente y estar equipados con asientos y armarios (taquillas) individuales con espacio separado para la ropa de trabajo y de vestir (calle) y deberán poder cerrarse con llave.

Aquellos servicios que así lo requieran dispondrán de armarios adicionales de acuerdo con las características de las tareas.

Duchas:

Deberá disponerse de duchas en número suficiente, y en adecuadas condiciones de higiene. Las duchas deberán disponer de suelo antideslizante y agua corriente, fría y caliente.

Retretes y lavabos:

Se deberá disponer de locales especiales equipados con un número suficiente de retretes, urinarios, lavabos y espejos.

Dispensadores de jabón, perchas y toalleros:

Se deberá disponer, ubicado en los sitios que convenga, dispensadores de jabón, perchas y toalleros.

Número y dimensiones de los equipos sanitarios:

El número y dimensiones mínimas de los equipos sanitarios será el que reglamentariamente se establezca.

14. Locales de primeros auxilios y botiquines

En aquellos centros donde proceda el local de primeros auxilios, éste deberá estar convenientemente dotado.

El resto de centros de trabajo deberá disponer de un botiquín dotado del material necesario, claramente señalizado y de fácil acceso.

La empresa nombrará a la persona responsable de las dotaciones de los citados servicios.

Artículo 4. Consideraciones generales de seguridad y salud comunes a todos los servicios, secciones y dependencias de la empresa

1. Estancia en el centro de trabajo

No se puede introducir ni ingerir bebidas alcohólicas o sustancias consideradas como drogas en ninguna dependencia de los centros de trabajo.

No está permitido fumar en ninguna de las dependencias del centro de trabajo, estando totalmente prohibido hacerlo en presencia de productos químicos o inflamables.

Es necesario utilizar las instalaciones higiénicas de forma correcta, sin ensuciarlas ni romperlas.

2. Durante el trabajo

Es obligatorio utilizar de forma correcta el uniforme y todos los elementos de prevención y equipos de protección personal o colectiva que se establezcan por: a) Convenio colectivo para cada servicio o sección; b) para todos los servicios o nuevas tecnologías que se introduzcan durante la vigencia del Convenio colectivo.

Queda expresamente prohibido fumar en presencia, manipulación o utilización de productos químicos o inflamables.

No se puede ingerir bebidas alcohólicas, ni sustancias consideradas como drogas, durante el horario de trabajo; se recomienda no hacerlo antes de iniciar la jornada laboral.

En aquellos servicios en que se utilicen productos químicos, se recomienda prestar especial atención en no mezclarlos con comida.

En todos aquellos trabajos que se realicen en la vía pública, debe prestarse especial atención al tráfico rodado, al cruzar las calles y con los bordillos.

3. Durante el periodo de descanso

Se recomienda lavarse las manos antes de cualquier actividad que pueda comportar riesgo para la salud.

4. Conducción de vehículos

Se debe conducir con prudencia adaptando la velocidad del vehículo al servicio que se realice, al estado de las vías por las que se circule y a las condiciones climáticas y siempre respetando lo establecido en el código de la circulación.

No se puede ingerir bebidas alcohólicas o sustancias consideradas como drogas, ni antes, ni durante la conducción del vehículo.

Está prohibido fumar en el interior de las cabinas.

Antes de salir del centro de trabajo, se debe realizar todas las comprobaciones que corresponda al vehículo.

Hay que mantener la cabina limpia y ordenada.

5. Subir / bajar de las cabinas de los vehículos

Para subir y bajar de las cabinas de los vehículos se utilizarán los estribos y otros elementos de sujeción dispuestos a tal efecto.

Está prohibido saltar de la cabina del vehículo ni bajar de cara a la calle. Debe vigilarse el tráfico rodado antes de descender de un vehículo.

6. Movimiento de cargas y levantamiento de pesos

Para levantar cargas debe utilizarse como elemento de tracción la musculatura de piernas y nalgas a partir de la posición agachada.

Hay que procurar no doblar la espalda al manipular cargas.

Artículo 5. *Seguridad y salud en la limpieza pública*

1. Barrido manual

Se debe barrer siempre de cara al sentido de la marcha prestando especial atención a la orografía urbana.

2. Utilización del capazo.

Se debe utilizar la escobilla, paleta u otro elemento idóneo para recoger los montones (pilas) de residuos, en los capazos.

No se debe sobrecargar los capazos.

3. Limpieza de alcorques

No se debe pisar los residuos presentes en el alcorque; en aquellos casos en que sea preciso entrar en él, será necesario acumularlos antes a un lado.

4. Vaciado de papeleras

Está terminantemente prohibido introducir las manos en las papeleras, su vaciado se hará de la forma adecuada y utilizando las prendas de protección asignadas.

5. Movimientos de contenedores

Antes de mover el contenedor debe procurarse quitar todos los objetos que puedan impedir su desplazamiento; el movimiento de contenedor debe hacerse empujándolos.

En aquellos casos que el servicio de limpieza requiera la descarga de contenedores, se aplicará lo establecido en recogida domiciliaria, haciéndose hincapié que bajo ningún concepto se debe entrar en la tolva de los vehículos, ni quedarse debajo de los contenedores en los procesos de elevación, vaciado y descenso de contenedores, ni interponer las extremidades en el radio de acción de los brazos elevadores, cuando éstas estén en movimiento o se vayan a accionar.

6. Baldeo manual y mecánico

Debe sujetarse correctamente la manguera para evitar que pueda escaparse de las manos; en caso que suceda esto se debe cerrar inmediatamente la presión del agua, antes de intentar controlar la manguera.

Debe prestarse atención para evitar que la manguera pueda quedar atrapada o que pueda quedar de forma tal que pueda producir accidentes.

7. Utilización de productos químicos

En la utilización de cualquier producto químico debe seguirse las instrucciones de almacenamiento, manipulación y protección establecidas por el fabricante.

Al finalizar la utilización de un producto químico es preciso lavarse las manos.

Cuando se produzca una agresión de un producto químico debe procederse de acuerdo con su tipología de manera que neutralice la agresión.

8. Durante la conducción

Respetar las señales de circulación.

Para subir o bajar de las cabinas se utilizarán los peldaños o patés que incorporan las mismas.

Se debe evitar conducir el vehículo con barro, grasa, etc. Impregnado en la suela del calzado, o en los mandos del vehículo (acelerador, freno, etc.)

Mantener limpios los peldaños, suelo de la cabina, etc.

Artículo 6. Seguridad y salud en la recogida de residuos

1. Subir / bajar de la estribera del vehículo

Se subirá y bajará de la estribera con precaución, fijándose en si hay o no objetos en el suelo. Se prohíbe subir y bajar del vehículo cuando éste esté en marcha.

2. Manipulación de contenedores

Antes de mover un contenedor se deberá desfrenar, se le deberá acompañar sujetándolo de acuerdo a sus características y encararlo correctamente a los brazos elevadores. Los contenedores deben manejarse por las asas. Una vez efectuada la operación de descarga y lavado, deberá ser devuelto a su ubicación, colocándolo correctamente y se frenará. La manipulación de los contenedores se hará siempre empujándolos nunca tirando de ellos.

3. Elevación / descarga - lavado / descenso de contenedores

No puede elevarse un contenedor si no está correctamente colocado a los brazos elevadores.

No se puede permanecer debajo de los contenedores al realizarse este ciclo.

No se puede corregir una posición defectuosa sobre la marcha durante el proceso de elevación; deberá descenderse el contenedor, corregir dicha posición y volverlo a elevar.

No se puede introducir las manos, palos o cualquier otro elemento para "ayudar" a la introducción de los residuos en el interior de la tolva.

Está completamente prohibido, introducirse en la boca de la tolva.

4. Manipulación de detergentes

Debe manipularse el detergente de acuerdo a lo establecido por el fabricante.

En caso de ingestión accidental deberá avisarse a un médico.

En caso de contacto accidental se deberá diluir con agua abundante.

En caso de vertido accidental aplicar agua abundante hasta conseguir su disolución.

5. Descarga en el vertedero

Se recomienda que el personal operario permanezca a la cabina durante este proceso.

Se prohíbe saltar de la cabina del camión.

No se puede permanecer ni cruzar por la parte trasera de un vehículo que esté o vaya a iniciar este proceso.

Se pondrá la máxima atención a los objetos que puedan estar en el suelo.

No se puede ni abrir ni cerrar la compuerta trasera del vehículo mientras haya alguien en su zona de influencia.

Está prohibido meter las manos en la basura.

6. Recogida de maderas

Debe prestarse especial atención al tráfico rodado.

Si se trata de objetos muy voluminosos y pesados se manipularán con ayuda de un compañero.

Se deben utilizar los guantes de protección asignados por la empresa.

Cuando se levanten las maderas se deben evitar posturas incorrectas que puedan provocar lumbalgias o sobreesfuerzos.

Forma correcta de manipular las cargas:

1. Acercarse a la carga.

2. Afianzar la posición manteniendo los pies separados y colocando un pie más adelantado que el otro en la dirección del movimiento.

3. Doblar las piernas, manteniendo en todo momento la espalda recta.
4. Levantar la carga manteniendo la espalda recta.
5. Evitar siempre el ir encorvado durante el transporte de cargas.
6. Servirse de la fuerza de brazos y piernas, pues se trata de los músculos mejor preparados. Los músculos de la espalda no sirven para desarrollar esfuerzos elevados.
7. No efectuar giros de cintura bruscos mientras se sostiene una varga.
8. Una vez levantada la carga, debe llevarse cerca del cuerpo del trabajador, pero no excesivamente para evitar cortes, pinchazos, etc.

Artículo 7. Seguridad y salud en el punto verde

1. Normas generales de seguridad

Está prohibido fumar o encender cualquier tipo de fuego en las instalaciones del punto verde.

No dejar material que obstaculice las zonas de paso ni la señalización.

No subirse ni entrar dentro de los contenedores.

Cuando se tire material al contenedor no subirse sobre cajas u otros elementos inestables, utilizar las plataformas o escaleras.

Si se produce cualquier incidencia con alguna de las máquinas del punto verde, accionar los pulsadores de paro de emergencia y avisar de inmediato al personal del punto verde.

Se deben respetar los elementos de seguridad que existen en el punto verde: señales, resguardos de máquinas, barandillas, etc.

2. Movimiento de contenedores.

El camión debe estar en perfectas condiciones de uso, con todos los elementos de seguridad disponibles, especialmente aviso de marcha atrás y dispositivos de iluminación.

Para realizar la operación de carga y descarga de contenedores será necesaria la participación de dos personas: el conductor y un auxiliar que controlará la maniobra desde tierra.

Para realizar la carga:

- Estacionar el vehículo bien frenado.
- Preparar el contenedor para ser cargado:

o Los de materia orgánica deben ser tapados con una red.

o En los compactadores hay que asegurarse de bajar la tapa y desenchufarlos de la corriente eléctrica.

- Sólo se han de retirar los contenedores que no estén sobrecargados, de forma que la elevación no ponga riesgo de caída de material.

- Primero se debe desplazar el camión para colocarlo delante del contenedor y a continuación hacer la maniobra con la pluma para enganchar el contenedor. Cuando el contenedor esté correctamente enganchado se iniciará la maniobra de elevación.

Para realizar la descarga:

- Desplazar el camión hasta situarse delante del punto de descarga.
- La persona que auxilia la maniobra comprobará que no hay personas en la zona de descarga.

3. Vaciado de restos en el contenedor de Pórex.

No está permitido subirse o entrar en el contenedor.

Antes de proceder al vaciado comprobar que el rulo está parado.

Colocar el camión en el lugar adecuado. Abrir la puerta fijando la cadena con el perno en su lugar correspondiente. Se debe revisar periódicamente que los elementos de fijación están en buen estado. Una vez fijada la puerta, accionar el sistema hidráulico para levantar el contenedor y vaciarlo. Una vez terminada la descarga se accionará el sistema hidráulico para bajar el contenedor y cerrar la puerta.

En caso de producirse alguna incidencia apretar el botón de parada de emergencia.

4. Utilización de la pala cargadora.

La pala deberá estar en perfectas condiciones de uso, con todos los elementos de seguridad disponibles: dispositivos de aviso, estructura de protección contra vuelcos, etc.

En condiciones meteorológicas adversas o de baja visibilidad no se utilizará esta máquina.

No realizar movimientos bruscos, no sobrecargar la pala y no sobrepasar los límites del equipo.

Artículo 8. *Seguridad y salud en servicios varios*

1. Servicio de mercados

Deben tomarse las mismas precauciones que en recogida de residuos.

2. Recogida de papel y cartón

Deben tomarse las mismas precauciones que en recogida domiciliaria.

3. Recogida de envases

Deben tomarse las mismas precauciones que en recogida domiciliaria.

Artículo 9. *Seguridad y salud en el trabajo con ordenadores*

1. Valoración puestos de trabajo

La empresa adoptará las medidas oportunas en el sentido de evaluar las condiciones de seguridad y salud que eviten posibles riesgos para la vista y otros problemas físicos.

2. Condiciones generales del puesto de trabajo

La pantalla deberá poder ajustarse en cuanto a luminosidad y/o contraste para adaptarse a las condiciones del entorno; asimismo, deberá ser orientable e inclinable o móvil para poderse adaptar a las necesidades del usuario.

El teclado será independiente de la pantalla para permitir que el trabajador pueda adoptar una postura cómoda que no provoque cansancio en brazos o manos.

La mesa o superficie de trabajo será de dimensiones suficientes para permitir una colocación flexible, de pantalla, teclado y material accesorio, siempre en función del equipo concreto de trabajo.

El asiento de trabajo deberá ser estable y proporcionar al usuario libertad de movimientos y postura comfortable.

La altura del asiento deberá ser regulable en altura; el respaldo será reclinable y su altura ajustable.

Se procurará que no se presenten ni reflejos ni deslumbramientos.

Capítulo III **Cuadros de protecciones personales y de distinto material a utilizar en los siguientes servicios**

Artículo 10. *Material de seguridad y salud y vestuario laboral*

1. El citado material se halla dividido a efectos identificatorios en 3 denominaciones:

- a) Protecciones personales
- b) Prevención equipo – vehículo
- c) Prendas de trabajo.

El material concreto así enunciado, se señala para cada puesto de trabajo actual en el art. 11 del presente anexo. Lo especificado en el art. 11 será de uso obligatorio durante la prestación del servicio, constituyendo en su conjunto uniforme y equipo de protección y prevención laborales.

2. Se efectuarán entregas de periodicidad anual de aquellas prendas que así se especifican en el art. 11 del presente anexo para las temporadas (T) fría o calurosa.

Asimismo, se efectuarán entregas de periodicidad diferente a las antedichas (X) de aquellas prendas o protecciones cuya duración del motivo de la entrega no se corresponda con las periodicidades anteriores.

No procederá doble entrega cuando coincida que la prenda a entregar posea también características de medio de protección personal.

3. Se considerará temporada fría la comprendida entre el 1 de noviembre y el 15 de abril, haciéndose entrega de las prendas correspondientes a ese periodo, al inicio del mismo.

Se considerará temporada calurosa la comprendida entre el 1 de junio y el 30 de septiembre, haciéndose entrega de las prendas correspondientes a ese periodo al inicio del mismo.

4. Al personal que se le deba entrega prendas fuera de los periodos citados, se estará a la mayor proximidad respecto de cada una de aquéllas.

Sin embargo, aquel personal que inicie su relación laboral en la empresa, una vez transcurrido el periodo de entrega de prenda de abrigo; también recibirá la citada prenda.

Al personal técnico y administrativo, dadas sus específicas tareas no se le entregarán prendas de trabajo.

5. El número de prendas que para cada caso se deban entregar es el que consta en el art. 11 del presente anexo para cada una de ellas (cifra 1 o 2 o 3).

6. Los medios de protección regulados en el art. 11 del presente anexo, se entregarán a la persona que corresponda, en función del servicio concreto que deba desarrollar.

7. Los medios de prevención equipo-vehículo, que no estén ubicados de forma estable en el vehículo se retirarán por el trabajador que corresponda, antes de iniciar el servicio para el que sean precisos.

8. Los medios de protección personal y prevención equipo-vehículo, no contemplados en el art. 11 del presente anexo, por razón de sus singularidades; se entregarán al trabajador que corresponda, antes de iniciar el servicio para el que sean precisos.

9. En relación a los medios de prevención equipo-vehículo que impliquen trabajos de taller para su instalación, se procederá a ésta según se vaya cumpliendo el calendario de mantenimiento de los vehículos.

10. Los medios de protección personal y prevención equipo-vehículo, que se especifican en el art. 11, serán revisados periódicamente con la finalidad de ir adaptándolos a los cambios tecnológicos o de servicio que se puedan producir.

11. Aquellos colectivos que en la actualidad se les está proveyendo de jabón, toalla o calcetines seguirán con su mismo régimen.

Artículo 11. Cuadros de protecciones personales, elementos de prevención y vestuario laboral

Los cuadros de este artículo presentan las prendas de vestuario laboral, los equipos de protección individual y los elementos de prevención asignados para los diferentes servicios desarrollados en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Están estructurados en 3 partes donde se agrupan respectivamente:

- Vestuario laboral, para las temporadas fría y calurosa
- Protecciones personales
- Equipos de prevención del vehículo

El conjunto de cuadros se organiza según las diferentes secciones de la empresa y en función de las diferentes tareas a desarrollar y de sus posibles riesgos asociados.

LIMPIEZA PÚBLICA – CONDUCTORES:

Servicios	Barrido	Baldeo	Limpieza exterior mercados
	Mecanizado	Mecanizado	
Vestuario no anual			
Anorak con reflectante	B1	B1	B1
Impermeable con reflectante	X1	X1	X1
Anual-Temporada fría			
Cazadora con reflectante	T1	T1	T1
Jersey	T1	T1	T1
Polo manga larga reflectante	T1	T1	T1
Pantalón reflectante	T1	T1	T1
Anual-Temporada calurosa			
Polo manga corta reflectante	T2	T2	T2
Pantalón reflectante	T2	T2	T2
Protecciones personales			
Guantes serraje	X	X	X
Guantes anticorte	X	X	X
Guantes agua largos		X	
Guant. Prod. Qui. Largos			
Calzado segur. Clase II	T1	T1	T1
Botas de agua seguridad clase II	X	X	X

Delantal		X	
Protector auditivo	X	X	X
Pantalla facial			
Masc. Autofiltrante			
Adaptador facial			
Filtro prod. Químicos			
Gafas protección	X	X	X
Gafas prod. Químicos			
Elementos prevención			
Botiquín	X	X	X
Extintor	X	X	X
Triángulo averías	X	X	X
Destellante	X	X	X
Conos			
Señal peligro indefinido			

(B): BIANUAL

(T): Por temporada (anual) (X): Indeterminado

Cifra: Número de unidades

RECOGIDA RESIDUOS – CONDUCTORES, OPERARIOS 1ª Y 2ª Y OPERARIOS:

Servicios	Conductores	Operarios de 1ª y 2ª y Operarios
Vestuario no anual		
Anorak con reflectante	B1	B1
Impermeable con reflectante	X1	X1
Anual-Temporada fría		
Cazadora con reflectante	T1	T1
Jersey	T1	T1
Polo manga larga reflectante	T1	T1
Pantalón reflectante	T1	T1
Temporada calurosa		
Polo manga corta reflectante	T2	T2
Pantalón reflectante	T2	T2
Protecciones personales		
Guantes anticorte	X	X
Guantes agua largos		
Guantes prod. Quim. Largos		
Calzado segur. Clase ii	T1	T1
Pantalla facial		
Gafas contra impactos	X	X
Masc. Autofiltrante		
Delantal		
Elementos prevención	Equipo vehículo	
Botiquín	X	X
Extintor	X	X
Triángulo averías	X	X
Destellante	X	X
Conos		
Señal peligro indefinido		

(B): BIANUAL

(T): Por temporada (anual) (X): Indeterminado

Cifra: Número de unidades

REPARACIÓN VEHÍCULO:

Servicios	Verificador
Vestuario no anual	
Anorak con reflectante	B1
Impermeable con reflectante	X1
Anual-Temporada fría	
Cazadora con reflectante	B1
Jersey	T2
Mono algodón con reflectante	T2
Temporada calurosa	
Mono algodón ligero con reflectante	T2
Protecciones personales	
Guantes serraje	X
Guantes anticorte	X
Guantes agua largos	X
Guant. Prod. Qui. Largos	X
Calzado seguridad Clase II	X
Botas de agua clase II	X
Delantal	X
Mono de agua	X

Servicios	Verificador
Protector auditivo	X
Mascarilla Autofiltrante	X
Mascar. Filtros orgánicos	X
Adaptador facial	X
Filtros vías respiratorias	X
Pantalla facial	X
Gafas contra impactos	X
Gafas polvo	X
Elementos prevención	
Botiquín	X
Extintor	X
Triángulo averías	X
Destellante	X
Conos	X
Señal peligro indefinido	X

(B): Bianual
: Por temporada (anual) (X): Indeterminado
Cifra: Número de unidades

ANEXO 4

Las denominaciones, descripciones y cuadros funcionales de las categorías que a continuación se insertan, serán aplicables a los trabajadores amparados en el ámbito del presente Convenio, los cuales necesariamente deberán estar amparados en alguna de las aquí descritas.

Asimismo, y de acuerdo con lo regulado en el Convenio general del sector, todas las categorías aquí descritas están asimiladas a los grupos profesionales y categorías contenidas en el mismo.

Encargado de zona. (G2, encargado de inspector de distrito o zona)

El empleado que alcance dicha categoría de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio colectivo efectuará las siguientes funciones:

a) Podrá depender de un encargado u otro mando superior.

- b) Podrá tener o no a su cargo encargados de sector, personal operario u otros subordinados.
- c) Deberá efectuar las funciones de dirección, vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando respecto de los subordinados que se le pudieran asignar y de sus obligaciones, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos.
- d) Deberá ejecutar las tareas que se le asignen por sus superiores dentro de la zona o ámbito que se le encomiende; todo ello con respeto a las leyes y demás normas laborales que sean de aplicación.
- e) Será el responsable frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas, debiendo velar por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores.
- f) Se le deberá de proveer de los medios necesarios para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos a realizar dentro de su actividad correspondiente.
- g) Cualesquiera otros servicios necesarios y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos.

Encargado de sector. (G2, encargado de segunda o capataz)

El empleado que alcance dicha categoría de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio colectivo, efectuará las siguientes funciones:

- a) Podrá depender de un encargado de zona u otro mando superior.
- b) Podrá tener o no a su cargo personal operario.
- c) Deberá efectuar las funciones de vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando respecto a los subordinados que se le pudieran asignar y de sus obligaciones, tanto en sus aspectos cuantitativos como cualitativos.
- d) Deberá ejecutar las tareas que se le asignen por sus superiores dentro de la zona o ámbito que se le encomiende.
- e) Será el responsable frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas, debiendo velar por la buena imagen de la empresa y de sus trabajadores.
- f) Cualesquiera otros servicios necesarios y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos.

Conductor. (G4, conductor o maquinista)

El empleado que alcance dicha categoría de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio colectivo efectuará las siguientes funciones:

- a) Efectuará las tareas de conducción y manejo con todas sus variantes de cualquiera de los vehículos o máquinas que se destinen o puedan destinarse a los directos o indirectos servicios de limpieza pública y riegos, recogida de residuos.
- b) Dispondrá de los diferentes carnets necesarios para la conducción de los diferentes tipos de vehículo o máquina existentes en los servicios ya citados.
- c) Efectuará todas las labores anejas que impliquen un buen estado de limpieza y funcionamiento de los vehículos o máquinas asignados, poseyendo los conocimientos precisos para realizar toda clase de reparaciones que no requieran elementos mecánicos de taller.
- d) Efectuará las labores precisas tanto en cabina como en tierra, en relación a mandos o mecanismos auxiliares, de funcionamiento de volquetes, de aspiradores-impulsores, de cajas, de regadores-baldeadores, de cubas, de motores auxiliares, de grúas, remolques o cualquier

otro elemento que pudiera existir relacionado con los trabajos a realizar. Así como las medidas de seguridad.

e) Efectuará las labores precisas tanto en cabina como en tierra de colocación de toldos, llenado y vaciado de cubas, colocación de mangueras u otros utensilios, remolque de vehículo, cargas y descargas de material, cargas y descargas de residuos trasiegos y cualquier otro que pudiera plantearse.

f) Efectuará las labores complementarias de llenado de combustible, revisión y llenado de niveles y funcionamiento general del vehículo o máquina, así como la formalización de los documentos precisos, para lo cual se autodotará con los medios necesarios.

Operario de primera. (G4, conductor o maquinista)

El empleado que alcance dicha categoría de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio colectivo efectuará las siguientes funciones:

a) Efectuará las tareas del ámbito funcional del convenio colectivo que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

b) Cuidará y manejará el o los vehículos o herramientas que se le pudieran asignar, disponiendo en su caso de los permisos necesarios para ello. Como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de vehículos cuyo peso exceda los 3.500 kg.

c) Efectuará todas las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado a taller. Así como las medidas de seguridad.

d) Cuidará especialmente en caso de vehículo que éste salga del parque correspondiente en las debidas condiciones de funcionamiento.

e) Cualesquiera otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, inclusive la formalización de documentos, para lo cual se autodotará de los medios necesarios.

f) El tipo de vehículo que portará será de los denominados actualmente "trade", "furgonetas de gran tamaño", "orugas", "pala mediana" o cualquier otro de características similares que puedan funcionar en el futuro.

g) Los servicios que podrá desarrollar serán los relacionados con los vehículos anteriores más el de poda y el de hoja no desarrollado con aspirador.

Operario de segunda. (G4, conductor o maquinista)

El empleado que alcance dicha categoría de los servicios de ámbito funcional del Convenio colectivo, efectuará las siguientes funciones:

a) Efectuará las tareas de ámbito funcional del Convenio colectivo que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

b) Cuidará y manejará el o los vehículos o herramientas que se le pudieran asignar, disponiendo en su caso de los permisos necesarios para ello. Como mínimo dispondrá del necesario para la conducción de motocicletas.

c) Efectuará todas las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de los útiles que se le proporcionen, siempre que no sea imprescindible su traslado al taller. Asimismo, las medidas de seguridad.

d) Cuidará especialmente en caso de vehículo que éste salga del parque correspondiente en las debidas condiciones de funcionamiento.

e) Cualesquiera otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, inclusive la formalización de documentos, para lo cual se autodotará con los medios necesarios.

f) El tipo de vehículo que portará será de los denominados actualmente "motocarro", "furgoneta de pequeño tamaño", "minipala", "fregadoras" o cualquier otro similar que pudiera entrar en funcionamiento en el futuro.

Especialista. (G4, peón especializado)

El trabajador que alcance dicha categoría de los servicios del ámbito funcional del Convenio colectivo deberá efectuar las siguientes funciones:

a) Efectuará las tareas del ámbito funcional del Convenio colectivo que se le asignen, tanto a pie como en vehículo, solo o en equipo.

b) En las tareas se incluyen tareas preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

c) Cuidará y manejará los útiles y herramientas que se le pudieran asignar, así como las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de aquéllas.

d) Podrá realizar o no labores de conducción y manejo de vehículos, en relación a las labores de mantenimiento y puesta a punto de los mismos, en el interior y exterior del centro de trabajo en que preste sus servicios.

e) Podrá realizar funciones de vigilancia, mantenimiento, control y supervisión del centro de trabajo donde presta sus servicios, así como de los elementos técnicos de los mismos.

f) Cualesquiera otras necesaria y útiles, para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, inclusive la formalización de documentos, para lo cual se autodotará de los medios necesarios y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

Operario. (G4, peón)

La persona empleada que ostente dicha categoría de los servicios del ámbito funcional del presente Convenio colectivo efectuará las siguientes funciones:

a) Efectuará las tareas de ámbito funcional del Convenio colectivo que se le asignen, sólo o en equipo.

b) En las tareas se incluyen tareas preparatorias, de finalización y cualquiera necesaria para la ejecución de los trabajos.

c) Cuidará y manejará los útiles o herramientas que se le pudieran asignar.

d) Efectuará todas las labores anejas que impliquen el buen estado y funcionamiento de las herramientas que se le proporcionen.

e) Cualesquiera otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, y aquellas otras que no requieran niveles técnicos atribuibles a otras categorías.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO Y DE CONCESIÓN DE AYUDAS DEL FONDO SOCIAL QUE SE CONSTITUYE AL AMPARO DEL PRESENTE CONVENIO COLECTIVO

1º. Los tipos de ayudas que establecen a continuación son las siguientes:

1º Ayudas para adquisición de gafas oculares.

2º Ayudas en la satisfacción de prótesis dentales.
3º Ayudas para la obtención de permiso de conducir.

a) Ayudas para la adquisición de gafas oculares

Definición de la ayuda:

Prestación por una sola vez al año, de una cantidad alzada a trabajadores en activo a los que se les haya prescrito facultativamente gafas oculares.

Requisitos de la ayuda:

La relación laboral que una al trabajador con la empresa, deberá ser de adscrito a la contrata.

El médico especialista correspondiente deberá haber prescrito gafas oculares correctoras con especificación de tipo y graduación.

Será imprescindible que la petición de ayuda vaya vinculada a una variación de deficiencia visual a corregir.

Deberá presentarse con carácter previo a la concesión factura detallada de la óptica junto a la receta médica.

Exclusión:

En ningún caso se satisfará ayuda alguna por razón de pérdida, extravío o rotura de gafas.

b) Ayudas a trabajadores a los que se les haya prescrito la colocación de prótesis dentales.

Definición de la ayuda:

Prestación por una sola vez al año de una cantidad alzada a trabajadores en activo a los que se les haya prescrito facultativamente la colocación de prótesis dentales.

Requisitos de la ayuda:

La relación laboral que una al trabajador con la empresa, deberá ser de adscrito a la contrata.

El médico especialista correspondiente deberá haber prescrito la colocación de prótesis a raíz de déficit dentario.

Deberá presentar con carácter previo a la concesión, factura detallada con el tipo de prótesis colocada.

Exclusión:

En ningún caso se satisfará ayuda alguna por razón de prótesis correctiva o de otro tipo que no sea exclusivamente restitución de piezas dentarias perdidas.

c) Ayudas para la obtención de permiso de conducir.

Definición de la ayuda:

Prestación por una sola vez al año de una cantidad alzada a trabajadores en activo por cada permiso de conducir obtenido durante el año natural en curso.

Requisitos de la ayuda:

La relación laboral que una al trabajador con la empresa, deberá ser de adscrito a la contrata.
El trabajador deberá haber obtenido el permiso de conducir "B" en adelante.

Deberá presentar con carácter previo a la concesión, fotocopia del permiso de conducción y detalle de los gastos satisfechos en la obtención del citado permiso.

2º. Gestión de las ayudas

El trabajador deberá solicitar la ayuda en el modelo normalizado de solicitud, aportando los documentos originales necesarios que acrediten los requisitos exigidos.

La solicitud, junto a los documentos referidos, serán entregados al representante de los trabajadores que se designe, el cual con su acuse de recepción la entregará al miembro de la Comisión de Administración del Fondo Social que se designe.

La Comisión del Fondo Social una vez recibida la documentación, la estudiará y resolverá sobre la concesión de la ayuda con motivo de la reunión más próxima que tuviera prevista.

Las resoluciones de la Comisión del Fondo Social junto a la documentación acreditativa serán remitidas a la empresa, la cual valorará sus contenidos y cumplirá si cabe con los pagos acordados.

En ningún supuesto la empresa practicará pagos que excedan las cuantías que procedan para cada ayuda, así como las que excedan el límite económico anual del Fondo Social.

Para el supuesto de rechazo en cualquier trámite de la ayuda solicitada, el trabajador afectado deberá ser informado de tal circunstancia.

3º. Cuantías del Fondo Social y ayudas

a) Cuantía anual

1.057,15 EUR

Cuando se produzca un remanente durante 1 año, pasará a engrosar el año siguiente.

b) Cuantía máxima por ayuda

Gafas oculares: 50 EUR

Prótesis dentales: 200 EUR

Permiso de conducción: 200 EUR

4ª. Composición de la Comisión de Administración del Fondo Social

La Comisión de Administración del Fondo Social estará formada por 2 trabajadores, elegidos por mayoría simple por y entre los representantes de los trabajadores.

Deberá reunirse una vez cada trimestre para tratar sobre las ayudas solicitadas, levantando acta de lo acontecido.

(Continúa en la página siguiente)

SALARIALES AÑO 2019

Incremento: 1,20%

1,012

PERSONAL RECOGIDA DE RESIDUOS NOCHE:

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	29,84	7,46	34,86	39,71	12,38	3,06	105,43	137,89	10,76	11,24	13,40	1.145,80	1.145,80	1.145,80
	28,44	7,11	28,85	37,82	11,60	3,06	102,09	136,62	10,76	11,24	13,40	1.113,33	1.113,33	1.113,33
Conductor	27,10	6,78	31,48	32,22	11,05	3,06	98,68	134,37	9,83	10,32	12,33	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 1ª	26,54	6,64	22,85	23,64	10,99	3,06	98,68	125,42	9,63	10,13	12,13	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 2ª	26,17	6,55	21,43	22,17	11,07	3,06	83,03	114,51	8,79	9,33	11,44	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Especialista	25,30	6,33	20,93	21,68	11,07	3,06	83,03	113,07	8,75	9,27	11,22	1.070,44	1.070,44	1.070,44
Operario	25,13	6,28	20,04	20,71	10,59	3,06	74,04	102,81	8,33	8,76	10,71	1.054,24	1.054,24	1.054,24

PERSONAL RECOGIDA DE RESIDUOS DÍA:

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	29,84	7,46	29,84	-	10,26	3,06	105,43	137,89	10,76	11,24	13,32	1.145,89	1.145,89	1.145,89
Encargado sector	28,44	7,11	26,22	-	9,69	3,06	102,09	136,62	10,76	11,24	13,32	1.113,33	1.113,33	1.113,33
Conductor	27,10	6,78	25,27	-	9,63	3,06	98,68	134,37	9,83	10,32	12,33	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 1ª	26,54	6,64	19,31	-	9,63	3,06	98,68	125,42	9,63	10,13	12,13	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 2ª	26,17	6,55	17,54	-	9,32	3,06	83,03	114,51	8,79	9,33	11,44	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Especialista	25,30	6,33	17,23	-	9,32	3,06	83,03	113,07	8,75	9,27	11,22	1.070,44	1.070,44	1.070,44
Operario	25,13	6,28	16,36	-	8,97	3,06	74,04	102,81	8,33	8,76	10,71	1.054,24	1.054,24	1.054,24

PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA NOCHE

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	29,84	7,46	33,83	-	10,26	3,06	105,43	137,89	10,76	11,24	12,80	1.145,80	1.145,80	1.145,80
Encargado sector	28,44	7,11	32,22	-	10,76	3,06	102,09	136,62	10,76	11,24	12,80	1.113,33	1.113,33	1.113,33
Conductor	27,10	6,78	31,48	-	10,30	3,06	98,68	134,37	9,83	10,32	12,33	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 1ª	26,54	6,64	22,85	-	10,21	3,06	98,68	125,42	9,63	10,13	12,13	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 2ª	26,17	6,55	21,43	-	10,32	3,06	83,03	114,51	8,79	9,33	11,43	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Especialista	25,30	6,33	20,93	-	10,32	3,06	83,03	113,07	8,75	9,27	11,22	1.070,44	1.070,44	1.070,44
Operario	25,13	6,28	20,04	-	9,91	3,06	74,04	102,81	8,33	8,76	10,71	1.054,24	1.054,24	1.054,24

PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA DÍA

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	29,84	7,46	27,53	-	10,26	3,06	105,43	137,89	10,76	11,24	12,38	1.145,80	1.145,80	1.145,80
Encargado sector	28,44	7,11	26,22	-	9,69	3,06	102,09	136,62	10,76	11,24	12,37	1.113,33	1.113,33	1.113,33
Conductor	27,10	6,78	25,27	-	9,63	3,06	98,68	134,37	9,83	10,32	12,33	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 1ª	26,54	6,64	19,31	-	9,63	3,06	98,68	125,42	9,63	10,13	12,13	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Operario 2ª	26,17	6,55	17,54	-	9,32	3,06	83,03	114,51	8,79	9,33	11,44	1.094,75	1.094,75	1.094,75
Especialista	25,30	6,33	17,23	-	9,32	3,06	83,03	113,07	8,75	9,27	11,22	1.070,44	1.070,44	1.070,44
Operario	25,13	6,28	16,36	-	8,97	3,06	74,04	102,81	8,33	8,76	10,71	1.054,24	1.054,24	1.054,24

Premio de vinculación (art.55):

- 63 años: 427,89 EUR

- 64 años o más: 187,11 EUR

Complemento IPT (art. 41)

1 a 10 años 24 meses

11 a 15 años 36 meses

16 a 20 años 48 meses

21 a 25 años 60 meses

26 años en adelante 72 meses (límite 60 años)

Plus Puesto de Especialización

1. Personal ocupado en el puesto de lavado de vehículos: 3,49 EUR.

2. Personal ocupado en mangueras de presión y aspiración en vía pública: 1,94 euros.

3. Conductor barrido mixto, barrido mec. De aceras, baldeo mecánico con responsabilidad sobre equipo: 2,43 euros.

4. Conductor barrido mixto, barrido mecánico de aceras, baldeo mecánico de aceras, máquinas lentas. 2,34 euros.

TABLAS SALARIALES AÑO 2020:

Incremento: 0,80% 1,008

PERSONAL RECOGIDA DE RESIDUOS NOCHE:

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	30,08	7,52	35,14	40,03	12,48	3,08	106,27	138,99	10,84	11,33	13,51	1.154,96	1.154,96	1.154,96
	28,66	7,17	29,08	38,12	11,69	3,08	102,91	137,71	10,84	11,33	13,51	1.122,24	1.122,24	1.122,24
Conductor	27,32	6,83	31,74	32,48	11,14	3,08	99,47	135,45	9,91	10,40	12,42	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 1ª	26,76	6,69	23,03	23,83	11,08	3,08	99,47	126,42	9,71	10,21	12,23	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 2ª	26,38	6,60	21,61	22,35	11,16	3,08	83,70	115,42	8,86	9,41	11,53	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Especialista	25,50	6,38	21,10	21,85	11,16	3,08	83,70	113,98	8,82	9,34	11,31	1.079,01	1.079,01	1.079,01
Operario	25,33	6,33	20,20	20,87	10,67	3,08	74,63	103,63	8,40	8,83	10,79	1.062,67	1.062,67	1.062,67

PERSONAL RECOGIDA DE RESIDUOS DÍA:

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	30,08	7,52	30,08	-	10,34	3,08	106,27	138,99	10,84	11,33	13,42	1.155,05	1.155,05	1.155,05
Encargado sector	28,66	7,17	26,43	-	9,77	3,08	102,91	137,71	10,84	11,33	13,42	1.122,24	1.122,24	1.122,24
Conductor	27,32	6,83	25,47	-	9,71	3,08	99,47	135,45	9,91	10,40	12,42	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 1ª	26,76	6,69	19,46	-	9,71	3,08	99,47	126,42	9,71	10,21	12,23	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 2ª	26,38	6,60	17,68	-	9,40	3,08	83,70	115,42	8,86	9,41	11,53	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Especialista	25,50	6,38	17,37	-	9,40	3,08	83,70	113,98	8,82	9,34	11,31	1.079,01	1.079,01	1.079,01
Operario	25,33	6,33	16,49	-	9,04	3,08	74,63	103,63	8,40	8,83	10,79	1.062,67	1.062,67	1.062,67

PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA NOCHE:

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	30,08	7,52	34,10	-	10,34	3,08	106,27	138,99	10,84	11,33	12,90	1.154,96	1.154,96	1.154,96
Encargado sector	28,66	7,17	32,48	-	10,84	3,08	102,91	137,71	10,84	11,33	12,90	1.122,24	1.122,24	1.122,24
Conductor	27,32	6,83	31,74	-	10,38	3,08	99,47	135,45	9,91	10,40	12,42	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 1ª	26,76	6,69	23,03	-	10,29	3,08	99,47	126,42	9,71	10,21	12,23	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 2ª	26,38	6,60	21,61	-	10,40	3,08	83,70	115,42	8,86	9,41	11,52	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Especialista	25,50	6,38	21,10	-	10,40	3,08	83,70	113,98	8,82	9,34	11,31	1.079,01	1.079,01	1.079,01
Operario	25,33	6,33	20,20	-	9,99	3,08	74,63	103,63	8,40	8,83	10,79	1.062,67	1.062,67	1.062,67

PERSONAL DE LIMPIEZA PÚBLICA DÍA:

Categoría	Salario Base	Plus Nocturno	Plus Activ. A	Plus Activ. B	Plus Asistenc.	Plus Transp.	Compl. Festivo-día	Compl. Festivo-no	Horas Extras-A	Horas Extras-B	Horas Extras-C	Paga Verano	Paga Navidad	Paga Benef.
Encargado zona	30,08	7,52	27,75	-	10,34	3,08	106,27	138,99	10,84	11,33	12,48	1.154,96	1.154,96	1.154,96
Encargado sector	28,66	7,17	26,43	-	9,77	3,08	102,91	137,71	10,84	11,33	12,47	1.122,24	1.122,24	1.122,24
Conductor	27,32	6,83	25,47	-	9,71	3,08	99,47	135,45	9,91	10,40	12,42	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 1ª	26,76	6,69	19,46	-	9,71	3,08	99,47	126,42	9,71	10,21	12,23	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Operario 2ª	26,38	6,60	17,68	-	9,40	3,08	83,70	115,42	8,86	9,41	11,53	1.103,51	1.103,51	1.103,51
Especialista	25,50	6,38	17,37	-	9,40	3,08	83,70	113,98	8,82	9,34	11,31	1.079,01	1.079,01	1.079,01
Operario	25,33	6,33	16,49	-	9,04	3,08	74,63	103,63	8,40	8,83	10,79	1.062,67	1.062,67	1.062,67

2019

Premio de vinculación (art.55):

- 63 años: 431,31 EUR
- 64 años o más: 188,61 EUR

Complemento IPT (art. 41)

- 1 a 10 años 24 meses
- 11 a 15 años 36 meses
- 16 a 20 años 48 meses
- 21 a 25 años 60 meses
- 26 años en adelante 72 meses (límite 60 años)

Plus Puesto de Especialización

1. Personal ocupado en el puesto de lavado de vehículos: 3,51 EUR.
2. Personal ocupado en mangueras de presión y aspiración en vía pública: 1,95 euros.
3. Conductor barrido mixto, barrido mec. De aceras, baldeo mecánico con responsabilidad sobre equipo: 2,44 euros.
4. Conductor barrido mixto, barrido mecánico de aceras, baldeo mecánico de aceras, máquinas lentas. 2,35 euros.

Barcelona, 25 de febrer de 2022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada