

RESOLUCIÓ 30 d'octubre de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Serveis de neteja de pintades de l'Ajuntament de Barcelona) per als anys 2021 a 2025 (codi de conveni núm. 08016682012011).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Serveis de neteja de pintades de l'Ajuntament de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de maig de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Serveis de neteja de pintades de l'Ajuntament de Barcelona) per als anys 2021 a 2025 (codi de conveni núm. 08016682012011) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU (SERVICIO DE LIMPIEZA DE GRAFFITIS DEL AYUNTAMIENTO DE BARCELONA) PARA LOS AÑOS 2021 – 2025

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional, territorial y personal.*

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de las personas trabajadoras y la dirección de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU. El presente Convenio colectivo tendrá fuerza normativa y obligará a la empresa y a las personas trabajadoras.

El presente Convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras que presten sus servicios en la actividad de limpieza de graffitis del Ayuntamiento de Barcelona, en virtud de concesión administrativa.

Las personas trabajadoras de nueva contratación estarán adscritas a uno de los grupos profesionales previstos en convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto de personal del mismo grupo profesional.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos o pactos individuales y únicamente pueden ser derogadas por otro convenio colectivo. Ello con la excepción de aquellos acuerdos que se puedan alcanzar con la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 2. *Vigencia, Denuncia y Revisión.*

La duración del presente Convenio será de 5 años, entrando en vigor el día 1 de enero del 2021 y finalizará, por tanto, el 31 de diciembre del 2025.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente 3 meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo de empresa.

Denunciado el convenio o llegada la indicada fecha, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes 15 días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes 15 días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad.

En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de 8 días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 4. Prelación de Normas y Derecho Supletorio.

Las normas contenidas en el presente Convenio regulan las relaciones entre la empresa y su personal, de forma preferente y prioritaria. Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y Convenio de ámbito estatal para el sector de la limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, además de cualesquiera otras que las partes negociadoras pudieran asignarles, las siguientes:

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como, por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

2. Composición. La Comisión estará integrada por 3 representantes de la empresa y, otros 3 representantes de las personas trabajadoras de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa) quienes entre ellos elegirán un secretario, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz, pero sin voto.

3. Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A) anterior del presente Convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a 7 días.

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean válidos deberán ser acordados por la mayoría de cada una de las representaciones.

Finalizada cada una de las reuniones, se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados o los puntos de discrepancia caso de no alcanzar acuerdo, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

4. Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse, tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Artículo 6. *Garantía "ad personam"*.

Se garantiza el mantenimiento de las condiciones pactadas para todas las situaciones personales, tanto percepciones económicas como derechos adquiridos, considerados en su totalidad y en cómputo anual, que superen las establecidas por este Convenio acordadas con anterioridad a su entrada en vigor, una vez analizado individualmente el derecho de cada persona trabajadora.

Capítulo II Tiempo de Trabajo

Artículo 7. *Jornada laboral*.

La jornada laboral será de 35 horas semanales, estableciéndose un descanso de 30 minutos diarios computándose como de tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 8. *Vacaciones*.

Se establece que, con carácter general, el periodo para disfrutar las vacaciones será en los meses de julio y agosto de forma rotativa; en el caso de que la persona trabajadora solicitase el disfrute de las vacaciones en otros periodos, su realización será acordada de mutuo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora.

La duración de las vacaciones será de 31 días naturales y se fijarán con carácter rotativo anualmente de acuerdo con los criterios de rotación ya aplicados.

Se permitirá la permuta del periodo de disfrute de las vacaciones entre personas trabajadoras, aunque sean de diferente categoría, siempre y cuando estas tengan un mínimo de 3 años de antigüedad en la empresa y hayan realizado al menos, durante 30 días del año en curso, funciones de la persona con que se permute.

La retribución de las vacaciones será de acuerdo al salario real percibido.

Artículo 9. *Calendario laboral*.

La empresa publicará anualmente el calendario laboral, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

Los representantes legales de las personas trabajadoras y la representación de la empresa anualmente se reunirán antes del 15 de diciembre de cada año para confeccionar un calendario de vacaciones que seguirá con carácter general los mismos criterios que en la actualidad.

Artículo 10. *Régimen de Trabajo.*

El horario de trabajo se fijará en función del puesto de trabajo y de las condiciones o requisitos establecidos en los pliegos de condiciones.

Al momento de la firma del presente Convenio colectivo hay establecido un sistema de corretornos de lunes a sábado y un sistema de corretornos festivos, de acuerdo con el sistema de trabajo del vigente pliego de condiciones, así como de acuerdo con las siguientes condiciones:

- Corretornos lunes a sábado: Tendrán un horario de lunes a sábado, con un día adicional de descanso rotativo (según turno) entre semana. Su jornada laboral será de 7.00 horas diarias. Disfrutarán de descanso los días festivos, y en caso de coincidir un festivo con su día de descanso, se aplicarán las condiciones establecidas en el artículo 14 del actual Convenio colectivo.
- Corretornos festivos: Tendrán un horario de trabajo rotativo, según cuadrante y calendarios asignados. Su jornada laboral será de 6.40. En caso de coincidir su día de trabajo con un festivo, tendrán la obligación de trabajar dicho día al estar integrados los festivos dentro de su jornada laboral.

Retorno de festivos: La empresa facilitará el calendario de retorno de festivos para el personal adscrito al colectivo corretornos lunes a sábado, durante el mes de enero del año siguiente.

Artículo 11. *Horas extraordinarias.*

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal para el sector de limpieza pública, viaria, riesgos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 12. *Permisos retribuidos y licencias.*

La persona trabajadora disfrutará, previa justificación y comunicación anticipada para no distorsionar el servicio, de permisos retribuidos con las condiciones siguientes:

1. Por matrimonio de la persona trabajadora, o unión estable de pareja inscrita en un registro oficial, 15 días naturales. Para las parejas de hecho, si se da más de una vez, se deberá acreditar, mediante documento público o resolución judicial, el cese de la convivencia con la anterior pareja, así como el período de convivencia con la nueva pareja, en cumplimiento del art.1 de la Ley 25/2010, de 29 de julio.
2. Por cambio de domicilio, debidamente empadronado, 1 día laborable que se disfrutará de acuerdo con los criterios que en cada momento se fijen legal o doctrinalmente.
3. Por matrimonio de un hijo/a o hermanos/as, 1 día natural.
4. Por muerte, enfermedad con ingreso o intervención quirúrgica con internamiento en centro hospitalario de familiares de hasta 2º grado, por consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, 4 días laborables, debiendo comenzar su disfrute de acuerdo a los criterios que en cada momento se fijen legal o doctrinalmente.
5. Se acuerda la posibilidad de disfrute coordinado de licencia retribuida establecida en este apartado en el caso de que dos personas trabajadoras generen el derecho a la misma por un mismo hecho y sujeto causante.
6. Si en los 3 y 4 concurre desplazamiento fuera de la provincia dentro de Cataluña se ampliarán en 3 días y en 4 si el desplazamiento es fuera de Cataluña.

7. El personal que curse sus estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo indispensable para la realización de exámenes.

8. Será obligatoria la presentación de justificantes a las pruebas y deberá solicitarse licencia con un mínimo de 72 horas de antelación.

9. Se dispondrá del tiempo necesario para la asistencia médica. Cuando la ausencia conlleve más de 4 horas aportará el correspondiente parte de IT.

A todos los efectos, todas las licencias y permisos serán extensibles a las parejas de hecho que reunieran los requisitos de la ley de uniones estables de las parejas de hecho vigente.

Los permisos y licencias se solicitarán por escrito y deberán dedicarse a la finalidad solicitada. La empresa podrá solicitar su justificación documental.

En el caso de coincidir el inicio de un permiso retribuido con una jornada de trabajo ya prestada por la persona trabajadora, el inicio del cómputo de dicha licencia retribuida se trasladará al día siguiente.

Artículo 13. *Días de asuntos propios.*

1. Todas las personas trabajadoras adscritas al corretornos lunes-sábado disfrutarán de 3 días laborables de libre disposición retribuidos, proporcionales al tiempo trabajado en cómputo anual, con el único requisito de que lo soliciten con un preaviso mínimo de 72 horas y máximo de 90 días, con un máximo de 4 solicitudes coincidentes en el tiempo. Las solicitudes con el recibí serán, a su vez, entregadas por la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Para el personal adscrito al corretornos festivos (lunes a domingo), se aplicará la misma regulación indicada en el párrafo precedente, con la única salvedad de que el número máximo de solicitudes será de 3.

2. A partir del 1 de enero de 2024, las personas trabajadoras disfrutarán de un día laborable de asuntos propios adicional en el caso de que no hayan tenido ningún accidente de trabajo durante el año anterior y hayan percibido de forma íntegra la paga de absentismo.

3. Para el supuesto en que se produzca un incremento superior al 30% de la plantilla actualmente adscrita al centro de limpieza de grafitis del Ayuntamiento de Barcelona, la representación de las personas trabajadoras y de la empresa se reunirán para tratar el asunto.

Artículo 14. *Las festividades.*

El personal adscrito al turno fijo de lunes a sábado, con un día adicional de descanso rotativo, cuando una fiesta de calendario laboral coincida con su día de descanso semanal distinto al domingo, tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso alternativo. Dichos días, en su caso, se acumularán, al año siguiente con ocasión de la confección del calendario laboral, salvo al personal adscrito al corretornos festivos. El resto de personal disfrutará de los festivos contemplados en el calendario laboral, más el día de San Martín de Porras, patrón del gremio, que se celebra el 3 de noviembre que, en caso de coincidir con un festivo, se negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, otra fecha de disfrute alternativa.

Capítulo III Condiciones Económicas

Artículo 15. *Retribuciones.*

Se estará a la definición del art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Revisión salarial.*

1. Para el año 2021, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que, como anexo número uno, se acompañan al presente texto articulado.
2. Para el año 2022, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número dos se acompañan al presente texto articulado. Que suponen un incremento equivalente al 1% sobre todos los conceptos previstos en tablas, respecto a las tablas fijadas para el año 2021.
3. Para el año 2023, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número tres se acompañan al presente texto articulado. Que suponen un incremento equivalente al 1% sobre todos los conceptos previstos en tablas, respecto a las tablas fijadas para el año 2022.
4. Para el año 2024, condicionado al inicio efectivo de la nueva contrata, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número cuatro se acompañan al presente texto articulado. Que suponen un incremento equivalente al 10% sobre todos los conceptos previstos en tablas, respecto a las tablas fijadas para el año 2023. La aplicación de la misma será a partir del primer día en que se inicie efectivamente el servicio conforme a la nueva contrata.
5. Para el año 2025, se estará a las retribuciones fijadas en las tablas salariales que como anexo número cinco se acompañan al presente texto articulado, condicionado a que se haya iniciado efectivamente la nueva contrata en 2024. Que suponen un incremento equivalente al 2,75% sobre todos los conceptos previstos en tablas, respecto a las tablas fijadas para el año 2024.

Artículo 17. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en el presente Convenio colectivo y sus tablas salariales anexas.

Artículo 18. *Salario base.*

El salario base del personal afectado al presente Convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional, en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente Convenio y se devenga por día natural.

Artículo 19. *Pagas extraordinarias*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a 4 pagas extraordinarias, verano, septiembre, Navidad y beneficios, que se abonarán respectivamente el 15 de junio, 15 de septiembre, 15 de diciembre y 15 de marzo. Su importe será el reflejado en las tablas salariales anexas, incrementándose su importe con la antigüedad correspondiente a 30 días de salario base de su grupo profesional y el plus nocturno correspondiente a veintiséis días naturales para aquellas personas trabajadoras que lo perciban mensualmente y con habitualidad.

Dichas pagas tendrán el siguiente devengo anual:

- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.
- Cuarta paga: del 1 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.
- Paga de invierno: del 1 de enero al 31 de diciembre del año siguiente.
- Paga de beneficios: del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 20. Pagas de absentismo.

Creación de una paga de absentismo, con la siguiente regulación:

a) Bolsa económica

- La empresa dotará por cada persona trabajadora que esté de alta en la empresa durante el periodo de devengo, siendo este de (1/01-31/12 del año anterior) la cantidad de 400 EUR brutos.
- La empresa dotará por cada persona trabajadora que esté de alta en la empresa entre 6 y 12 meses durante el periodo de devengo la cantidad de 200 EUR brutos.
- El importe de las dotaciones indicados en los 2 apartados precedentes, se incrementarán en un 10% en el año 2024, condicionado al inicio efectivo de la nueva contrata.
- Las personas trabajadoras que durante el periodo de devengo hayan estado de alta en la empresa menos de 6 meses, no generarán ninguna aportación a la bolsa.
- Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de jubilación parcial o total generarán una aportación equivalente al porcentaje anual del tiempo que hayan estado de alta en la empresa.
- El importe total de la bolsa se repartirá de forma proporcional y ponderado, tal y como se establece en el siguiente apartado.

b) Condiciones de abono

- Su abono se fija en el mes de enero siguiente a su devengo.
- Aquellas personas trabajadoras que no hayan alcanzado los 6 meses de alta durante el año anterior no generarán derecho a dicha paga.
- Las personas trabajadoras que hayan estado de alta en la empresa entre 6 meses y 12 meses, durante el año anterior, generan el derecho al percibo de hasta el 50% de la paga, según el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado C.
- Las personas trabajadoras que hayan estado de alta en la empresa por tiempo superior a 12 meses, durante el año anterior, generarán el derecho al percibo del 100% de la paga, según el grado de cumplimiento de los requisitos establecidos en el apartado C.

c) Requisitos para el percibo de la paga

- Las personas trabajadoras que tengan 3 o más procesos de IT por contingencia común durante el año anterior o bien hayan estado 14 o más días de baja médica durante el año anterior, con independencia del número de procesos de baja médica que padezca, no tendrán derecho al percibo de la paga.
- Las personas trabajadoras que tengan hasta 2 procesos de IT por contingencia común durante el año anterior y que además no superen entre los 2 procesos los 7 días de baja por médica, percibirán el 100% de la paga.
- Las personas trabajadoras que tengan hasta 2 procesos de IT por contingencia común durante el año anterior y que en cómputo total sumen una duración de entre 8 y 14 días de baja médica, percibirán el 50% de la paga.
- En el supuesto de que la persona trabajadora registrará cualquier ausencia por causa injustificada durante la jornada completa de trabajo, tal ausencia computará a los efectos de este artículo, de la misma manera que lo hace el referido proceso de IT. Por ello, por cada día de ausencia injustificada se computará como proceso de IT a los efectos de este artículo.

- Quedan excluidos de todos los casos anteriores aquellos procesos que requieran operación quirúrgica u hospitalización.

Artículo 21. *Antigüedad.*

Todo el personal disfrutará de un complemento de antigüedad, consistente en 3 bienios a razón del 5% del salario base y posteriores quinquenios del 10% del salario base que se abonarán desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias, en todo caso por su naturaleza, serán voluntarias, y en caso de realizarse se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. El precio por hora extra se establece en la tabla adjunta, incrementada en la antigüedad de cada persona trabajadora. Las horas nocturnas extraordinarias se incrementarán en un 25% en relación con la hora normal.

Artículo 23. *Plus nocturnidad.*

Todas las personas trabajadoras que realizan la jornada laboral entre las 21.00 horas y las 06.00 horas, percibirán un plus de nocturnidad cuya cuantía mensual será el 25% del salario base. Para el cambio de jornada de la noche al día será necesario el acuerdo previo con los representantes legales de las personas trabajadoras. Si el periodo de actividad laboral contiene 4 horas entre las 21 h y las 6 h se percibirá el 12.5% del salario base y si es menor de 4 h percibirán el 10% del salario base.

Artículo 24. *Plus actividad.*

El plus actividad para las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio será la cuantía que para cada categoría se determina en las tablas salariales anexas.

Artículo 25. *Plus de grúa.*

Se establece un complemento de puesto de trabajo, por persona trabajadora y día, cuyo importe es el reflejado en las tablas salariales, para cada ejercicio, para aquellas personas trabajadoras que realicen trabajos en altura por medio del vehículo cesta.

Dicho importe será devengado, asimismo, a aquellas personas trabajadoras que, para la conducción del vehículo asignado, precisen un carnet superior al B.

Artículo 26. *Trabajos en festivos.*

Se considerarán festivos los domingos, así como los descansos semanales y las fiestas del calendario laboral de la Generalidad de Cataluña, y el día de San Martín de Porrás. Si se trabajan se percibirá el plus festivo cuya cuantía se determina en la tabla salarial anexa.

Artículo 27. *Retribución salarial.*

Las retribuciones salariales, cuyos importes brutos figuran en tablas salariales, serán abonadas por la empresa, como muy tarde, el último día laborable de cada mes.

Los pluses de nocturnidad y de actividad, se percibirán por 6 días de la semana, siendo su importe total mensual el reflejado en las respectivas tablas salariales anexas.

Artículo 28. *Dietas.*

La persona trabajadora percibirá dieta completa cuando, como consecuencia del desplazamiento, no pueda pernoctar en su residencia personal se devengará por día natural el valor de la citada dieta completa cuyo importe es el reflejado en las tablas salariales. La dieta por comida, la percibirá la persona trabajadora cuando, como consecuencia del desplazamiento, se le impida comer en su residencia habitual, cuyo importe es el reflejado en las tablas salariales.

Capítulo IV Organización del Trabajo y Clasificación Profesional

Artículo 29. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

Artículo 30. Clasificación profesional.

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, de acuerdo con las descripciones:

I. Grupo profesional I. Mandos intermedios comprende las siguientes funciones:

- Puesto de trabajo de responsable de servicio: Persona responsable de organizar, desarrollar y ejecutar las operaciones propias del contrato asignado, gestionando para ello eficientemente los medios y recursos humanos y materiales que ponga la empresa a su disposición.
- Puesto de trabajo de inspector: Persona responsable de gestionar eficientemente los recursos humanos y materiales que se pongan a su disposición en la zona o ámbito asignado y bajo dependencia directa del responsable del servicio.

II. Grupo profesional II. Operarios, comprende las siguientes funciones:

- Puesto de trabajo de operario de 2a: Persona trabajadora en posesión del carné de conducir correspondiente (B), tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda la clase de operaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará especialmente de que el vehículo que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamientos.
- Puesto de trabajo de especialista: Persona trabajadora encargada de ejecutar labores para cuya realización se requiere especialización profesional y técnica.
- Puesto de trabajo de detector: Es el personal cualificado para detectar todo tipo de superficies que tengan que limpiar con diferentes productos químicos, abrasivos, vapor y pintura.

III. Grupo profesional III. Personal administrativo; comprende las siguientes funciones:

- Puesto de trabajo de auxiliar administrativo: Persona trabajadora que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes a los trabajos de la oficina.
- Puesto de trabajo de Jefe administrativo de segunda: Persona trabajadora que, provista o no de poder limitado, está encargada de una sección o departamento; ordena y da unidad al trabajo que tiene encomendado y responde del mismo ante sus jefes, y distribuye el trabajo entre sus subordinados.

A la hora de cubrir una vacante correspondiente a un grupo y/o función con mayor nivel retributivo, tendrán preferencia a ella las personas trabajadoras que, reuniendo las condiciones necesarias estén trabajando en la empresa. A igualdad de condiciones entre estas, la vacante será ocupada por la persona trabajadora con más antigüedad en la empresa. Será informado el comité de empresa. Para los mandos intermedios el puesto de encargado general será de libre designación de la empresa.

La movilidad funcional para la realización de funciones inferiores, entendiéndose como inferiores las que supongan según el vigente Convenio, una menor retribución, no correspondientes al puesto de trabajo, sólo será posible si existen, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las

razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del puesto de trabajo por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso y la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por esta realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que, en todo caso, mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Por lo demás, sin perjuicio que la persona trabajadora se obliga a cumplir con las obligaciones inherentes a su puesto de trabajo, en especial se obliga a mantener en buena imagen, calidad y buen uso, así como a mantener correctamente las herramientas, útiles, enseres y vehículos que le facilite la empresa. Por tal motivo se obliga a reportar, antes del inicio de la jornada de cualquier desperfecto en aquéllos y al finalizar la misma.

Artículo 31. *Período de prueba.*

Se establece un periodo de prueba en las nuevas contrataciones, según la índole de la labor que a cada persona trabajadora corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

1. Mandos intermedios: 6 meses.
2. Personal administrativo: 4 meses.
3. Personal auxiliar, operario y subalterno: 2 meses.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá el periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto la persona trabajadora como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso. En todo caso, la persona trabajadora percibirá, durante el periodo de prueba, las remuneraciones correspondientes al grupo profesional en la que provisionalmente se haya clasificado, y según las funciones realizadas.

Transcurrido el plazo referido, la persona trabajadora pasará a figurar en la plantilla de la empresa, y el tiempo prestado en calidad de prueba le será computado a efectos de antigüedad.

Artículo 32. *Preavisos y ceses.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un plazo de preaviso mínimo de 15 días naturales, salvo para el personal técnico que será de 1 mes de duración. En caso contrario, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 33. *Retirada del permiso de circulación.*

En caso de retirada temporal del permiso de conducción, siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia de la persona trabajadora, la empresa ocupará a dicha persona trabajadora en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada siempre que exista vacante en el centro de trabajo, previo informe de la representación legal de las personas trabajadoras.

Durante dicho período, la persona trabajadora percibirá la retribución que corresponda a los nuevos cometidos. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

En caso de que la persona trabajadora, a la fecha de efectos de la retirada del permiso de circulación, tenga vacaciones devengadas y pendientes de disfrutar podrá acumularlas, sustituyéndolas por las fechas previstas y, retrasando con ello, la suspensión del contrato o, en su caso, su reubicación en otro puesto de trabajo.

La retirada del permiso de conducir por estado de embriaguez o de drogadicción y la imprudencia temeraria imputable a la persona conductora queda excluida de este artículo.

Artículo 34. *Subrogación de personal.*

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente Convenio, estableciéndose su obligatoriedad de manera que en todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las personas trabajadoras de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida.

En ese caso, todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o entidad, les será respetado el presente Convenio colectivo, la modalidad de contrato, grupo profesional, jornada, horario, antigüedad e importe total de salarios, tanto en este Convenio como los de extra-convenio que cada persona trabajadora tuviera reconocido en el momento de finalizar su relación laboral con el adjudicatario saliente.

Las personas trabajadoras, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que este adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos en su caso.

El delegado de personal mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la empresa o entidad adjudicataria saliente.

Artículo 35. *Uniformidad y plus de prendas.*

La empresa entregará a todas las personas trabajadoras, corriendo por cuenta de las mismas su mantenimiento y limpieza, de las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las categorías: 2 trajes de verano; 2 trajes de invierno; calzado de verano; calzado de invierno; 1 anorak y 1 jersey/polar, cada dos años a contar desde la última entrega.

Dadas las especiales circunstancias de la actividad realizada por los operarios 2ª y los especialistas, al personal de ambas categorías se les hará entrega anualmente 1 jersey/polar adicional y 1 anorak al año, en lugar de cada 2 años.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como lo necesite, guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio.

Al personal de nuevo ingreso, superados los 15 días de permanencia en la empresa, se le entregará un pantalón y una camisa complementario al conjunto de prendas de verano e invierno.

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la autoridad municipal. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En compensación por el lavado y mantenimiento de las prendas utilizadas por las personas trabajadoras y su obligación de mantener una correcta imagen, se abonará un plus de prendas a razón del importe mensual recogido en las tablas salariales, pagadero por día efectivamente trabajado, sin que, en ningún caso se devengue en vacaciones.

Se establece con carácter general, salvo incumplimientos del proveedor que las prendas se entregarán, respectivamente, el 1 de mayo y el 1 de noviembre para la temporada de verano e invierno.

En todo caso, el personal retornará las prendas de que se trate cuando se renueven las mismas.

Capítulo V Derechos Sindicales

Artículo 36. *Delegados de Personal o Comité de Empresa.*

La representación legal de las personas trabajadoras disfrutará de un máximo de 24 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación.

Estas horas se podrán acumular hasta doblar la anterior cantidad, previa autorización de los interesados.

Artículo 37. *Tablón de anuncios.*

La empresa habilitará un tablón de anuncios para que los delegados de personal o Comité de empresa, o las secciones sindicales puedan usarlo para el ejercicio de su actividad informativa. Los delegados sindicales, las secciones sindicales o, en su caso, el Comité de empresa responderán del buen uso del mismo.

Artículo 38. *Asambleas en el Centro de Trabajo.*

Se podrán realizar asambleas dentro del centro para tratar asuntos que afecten directamente a la empresa y a las personas trabajadoras, sin perjudicar el servicio.

Artículo 39. *Competencias de la representación legal de las personas trabajadoras.*

Serán competencia de la representación unitaria:

- Recibir información en aquellos asuntos del personal que afecten al conjunto de las personas trabajadoras, o a uno o varios colectivos y que supongan variación con el régimen anteriormente existente.
- A ser informados de la propuesta de saldo y finiquito, de todos los contratos que se rescindan en la empresa.
- A estar presentes en el momento de la firma del recibo de saldo y finiquito de todas aquellas personas trabajadoras a quienes se les rescinda el contrato de trabajo, excepción hecha de las que no lo deseen.
- A la entrega de copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito, excepto altos cargos, que solo se notificará.
- Trimestralmente, la empresa informará la previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

Entendiéndose no obstante la dificultad de prever contrataciones por sustituciones y puntas de producción que existen en este servicio.

– En todas aquellas competencias reconocidas a los representantes de las personas trabajadoras en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos: 64, 15.4, 19.5, 29.4, 41, 44.1, 64, 77.1 y 87.1.

Los delegados serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a las personas trabajadoras en general y a las personas afiliadas al sindicato.

Serán asimismo informadas y oídas por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de personas trabajadoras cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de las personas trabajadoras.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias, solo cuando ello implique modificación de condiciones.

Artículo 40. *Cuota Sindical.*

A las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato legalmente reconocido y que lo soliciten expresamente por escrito a la empresa, ésta se obliga a descontar de la nómina la cuota sindical correspondiente.

Artículo 41. *Libre Sindicación.*

La empresa garantiza el derecho a la libre sindicación de las personas trabajadoras de la plantilla y a lo no discriminación por razón de la citada sindicación.

Capítulo VI **Seguridad y Salud Laboral**

Artículo 42. *Política de Prevención de Riesgos Laborales.*

La dirección de la empresa ha establecido una política sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de seguridad y salud en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a las personas trabajadoras a desarrollar su función con seguridad.

Comprometiéndose al cumplimiento, como mínimo, de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona trabajadora y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Se garantizará que cada persona trabajadora recibirá información y formación específica a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la empresa, computando como tiempo de trabajo efectivo.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de colgadores individuales y banquetas, a fin de que las personas trabajadoras puedan cambiarse de ropa. Asimismo, se instalarán cuartos de aseo, previstos de lavabos y duchas para el uso del personal, así como de servicios higiénicos adecuados.

Las personas trabajadoras deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo, sin perjuicio de las obligaciones empresariales, a cada persona trabajadora velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a las personas trabajadoras designadas para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.
6. Cooperar con la empresa y con las personas trabajadoras que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral, art. 58 del Estatuto de los Trabajadores, dando lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

La empresa sancionará las imprudencias o incumplimientos por parte de las personas trabajadoras de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud de la propia persona trabajadora, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

En los casos de que un vehículo presente anomalías que menoscaben las garantías de seguridad, y la persona que conduce haya comunicado a la empresa las anomalías, si esta no las hubiera subsanado, cualquier miembro del Comité de Salud Laboral o del Comité de Empresa podrá inmovilizar y dejar fuera de servicio el vehículo hasta se reparación correspondiente.

Para los primeros auxilios, en caso de accidente, la empresa dispondrá de botiquines de urgencias en los centros de trabajo y en los camiones de la empresa, debiendo ser revisados mensualmente por el personal que corresponda.

La empresa dispondrá en cada centro de trabajo de un cuarto-vestuario para el personal a su servicio, previsto de colgadores individuales y banquetas, a fin de que las personas trabajadoras puedan cambiarse de ropa. Asimismo, se instalarán cuartos de aseo, previstos de lavabos y duchas para el uso del personal, así como de servicios higiénicos adecuados.

Artículo 43. *Comité de prevención de riesgos laborales.*

Se reconoce la existencia del Comité de Salud Laboral paritario al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia a la realidad de la empresa con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral en la empresa.

Dicho Comité está formado por 2 representantes de la empresa y 2 representantes de las personas trabajadoras. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

Capítulo VII Régimen Disciplinario

Artículo 44. *Faltas y sanciones.*

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, códigos de conducta de la empresa, y, en especial, lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, con el régimen allí previsto.

- Obligatoriedad de expediente contradictorio para faltas graves y/o muy graves:

Con carácter previo a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, la empresa instruirá un expediente contradictorio en el que, por plazo de 72 horas, en el que serán oídos tanto a la propia persona trabajadora afectada como a la representación legal de las personas trabajadoras, con la finalidad de informarles de la causa o motivo en virtud del cual se ha decidido sancionar y de que éstos conozcan y puedan emitir informe acerca de la concurrencia o no de la citada causa y de si existe o no una justificación en la conducta de la persona trabajadora o si la causa legal que se alegue tiene o no la suficiente entidad y trascendencia como para determinar una sanción.

El incumplimiento de esta obligación determinará la nulidad de la decisión disciplinaria de que se trate.

Capítulo VIII Mejoras Sociales

Artículo 45. *Enfermedad o accidente.*

Cuando la persona trabajadora sufriese un accidente, tanto dentro de la jornada laboral de trabajo como in itinere, y por los servicios médicos competentes se acordará su baja u hospitalización, percibirá el 100% del salario real, mientras dure su situación.

De igual forma percibirá el 100% de su salario real, a partir del primer día y hasta un máximo de 50 días siguientes, caso de concurrir hospitalización de al menos 24 horas, en caso de Incapacidad temporal por enfermedad.

Los periodos de accidente de trabajo e incapacidad laboral no repercutirán en la percepción de las pagas extraordinarias.

Artículo 46. *Póliza de seguro de accidentes.*

La empresa tendrá contratada una póliza de seguro de accidentes con una compañía externa, para todas las personas trabajadoras, que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad laboral desarrollada para la empresa de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad laboral, la persona trabajadora o sus beneficiarios legales, en su caso, percibirán en concepto de indemnización 18.000,00€.

En caso de muerte natural por enfermedad común o accidente no laboral la indemnización será de 6.000€.

Artículo 47. *Jubilación parcial, especial y/o flexible.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista.

En caso de que la persona trabajadora reúna todos los requisitos para acceder a la jubilación parcial, la empresa deberá acceder a la misma.

Artículo 48. *Bajas definitivas del personal fijo de plantilla.*

La empresa, siempre que sea posible, se compromete a mantener en todo momento la plantilla de fijos, de tal forma que cuando se produzcan bajas definitivas en el personal fijo de un centro de trabajo, dicha plaza tendrá que ocuparla la persona trabajadora con contrato eventual de más antigüedad e igual grupo profesional del mismo centro de trabajo.

Artículo 49. *Excedencia voluntaria.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación subsidiaria.

Artículo 50. *Premio de jubilación.*

A todas aquellas personas trabajadoras que accedan a la jubilación anticipada inmediatamente después de causar baja en la empresa a la edad de 61, 62, 63 o 64 o más años de edad y puedan acogerse a una situación de jubilación anticipada, se les abonará un premio de 122,40€; 117,30€; 112,20€ y 107,10€ respectivamente por año de servicio completo en la contrata de grafitis ciudad Barcelona.

Los importes indicados se incrementarán en un 10% a partir del 1 de enero de 2024, manteniéndose dicho importe hasta la finalización de la vigencia del Convenio colectivo.

A aquellas personas trabajadoras que no puedan acogerse a la jubilación anticipada, por no acumular el periodo de cotización mínima necesaria, se les abonará, al jubilarse, el premio correspondiente a los 64 o más años de edad.

El premio se abonará una vez justificada fehacientemente la jubilación efectiva.

Artículo 51. *Saldo y finiquito.*

Toda persona trabajadora que cese voluntariamente al servicio de la empresa, firmará el correspondiente documento de saldo y finiquito, quedando dicha persona trabajadora facultada para recabar la presencia del Comité de empresa. El documento de saldo y finiquito será redactado de modo que figuren por separado todos y cada uno de los conceptos que integren la liquidación por cese.

Artículo 52. *Despidos individuales.*

Cuando se produzca un despido y este sea declarado improcedente por los tribunales, sea por la vía judicial, como por la vía extrajudicial, la opción entre readmisión e indemnización la tendrá la persona trabajadora. Esta previsión, en ningún caso será de aplicación, en los supuestos extintivos que traigan causa de la finalización de un contrato temporal.

Lo indicado en el párrafo precedente se considera una condición "ad personam", por lo que aplicará, única y exclusivamente, al personal contratado en el momento de la firma del presente Convenio colectivo, mediante un contrato de trabajo indefinido, no siendo de aplicación para el personal contratado bajo cualquier otra modalidad contractual o con posterioridad a la referida fecha, a quienes será de aplicación lo establecido en la legislación vigente en cuanto al derecho de opción.

Artículo 53. *Estabilidad en el empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de medidas de los artículos 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete a negociar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, por un periodo máximo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. *Préstamos.*

La empresa concederá préstamos individuales por un máximo de 1.500,00€.

La aportación máxima que la empresa desembolsará por este concepto no excederá, a partir del 1 de enero de 2024, en ningún caso de 12.000,00€. Las devoluciones para la amortización del préstamo se harán en un periodo máximo de 36 mensualidades.

Cada persona trabajadora solo podrá tener un préstamo vigente y se aplicarán 3 meses de carencia para poder solicitar un nuevo préstamo individual nuevo.

Artículo 55. *Ayuda escolar y por gafas.*

Se abonará un complemento por cada hijo, como ayuda escolar abonable en el mes de septiembre, por una sola vez, al personal que tenga hijos entre los 2 y 16 años, cuyo importe es el reflejado en las tablas salariales para cada ejercicio. Esta ayuda se refiere, como en convenios anteriores, a la unidad familiar. Modificación del texto según acuerdo de Comisión Paritaria en fecha 2/08/2016, en el que se acuerda no hacer mención a la unidad familiar.

La empresa abonará el importe de la reparación de las gafas cuya rotura se haya producido en horario laboral previa justificación con la factura correspondiente y comunicación a la empresa del accidente o incidente en la misma jornada laboral que se produzca.

Artículo 56. *Cambio de turno.*

Una persona trabajadora podrá intercambiar un día de trabajo, o turno, con otro compañero o compañera de la misma categoría, con acuerdo previo y expreso entre ellos, comunicándolo a la empresa con 48 horas de antelación.

En caso de que la persona trabajadora que efectivamente deba presentarse a trabajar no lo haga, verá descontado de su nómina ese día de trabajo.

Artículo 57. *Violencia de género.*

La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 den orden a derechos laborales y prestaciones de seguridad social.

Artículo 58. *Protocolo para la prevención y erradicación del acoso.*

En lo referente a situaciones de acoso, se estará a lo establecido en el Protocolo para la prevención y erradicación del acoso, de 4 de noviembre de 2020, del Grupo FCC.

Artículo 59. *Permiso por lactancia.*

Las personas trabajadoras que ejerzan este derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, según la disposición legal que regula este precepto.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Artículo 60. *Protección por maternidad.*

Cuando la adaptación de las condiciones o el tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente o compatible con su estado, todo ello de conformidad con las reglas y criterios previstos en el art. 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales, así como el protocolo de salud establecido por la mutua de accidentes y enfermedades profesionales.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO I – TABLA SALARIAL 2021

Grupo Profesional		Salario base	Plus actividad	Incentivo	Total mensual	Verano	Navidad	Beneficios	4ª paga	Total Anual
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	697,23	682,01		1379,24	1184,34	1184,34	1184,34	260,27	20.281,33
	Jefe 2ª Administrativo	697,23	883,13		1580,36	1184,34	1184,34	1184,34	291,65	22.726,15
Grupo 2	Especialista	697,23	865,6		1562,83	1187,26	1187,26	1187,26	288,85	22.508,35
	Operario 2	697,23	681,99		1379,22	1184,34	1184,34	1184,34	260,27	20.281,09
	Detector	697,23	943,82		1641,05	1188,48	1188,48	1188,48	301,1	23.462,90
Grupo 1	Responsable día	746,47	862,78	509,5	2118,75	2087,54	2087,54	2087,54	410,43	31.981,73
	Inspector	746,47	862,78	319,97	1929,22	1965,59	1965,59	1965,59	376,1	29.307,19

Grupo Profesional		Hora extra día	Hora extra noche	festivos trab	Plus complem
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	9,06	10,84	136,79	96,09
	Jefe 2ª Administrativo	10,12	12,10	136,79	96,09
Grupo 2	Especialista	12,5	14,98	136,79	96,09
	Operario 2	9,06	10,84	136,79	96,09
	Detector	10,44	12,49	136,79	96,09
Grupo 1	Inspector	13,05	15,61	136,79	96,09

Pluses

Prima equipo individual	44,7	mes trabajado
Plus lavado de ropa	10,88	mes trabajado
Plus grúa	10,88	día efectivo trabajo vehículo cesta o conducción vehículo carnet superior al B

Ayuda escolar	138,97
Dieta completa	54,65
Dieta comida	11,26
Prima rotativo	161,27

ANEXO II
 TABLA SALARIAL 2022 (más un 1% sobre la tabla de 2021)

Grupo Profesional		Salario base	Plus actividad	Incentivo	Total mensual	Verano	Navidad	Beneficios	4ª paga	Total Anual
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	704,20	688,83		1.393,03	1.196,18	1.196,18	1.196,18	262,87	20.484,14
	Jefe 2ª Administrativo	704,20	891,96		1.596,16	1.196,18	1.196,18	1.196,18	294,57	22.953,41
Grupo 2	Especialista	704,20	874,26		1.578,46	1.199,13	1.199,13	1.199,13	291,74	22.733,43
	Operario 2	704,20	688,81		1.393,01	1.196,18	1.196,18	1.196,18	262,87	20.483,90
	Detector	704,20	953,26		1.657,46	1.200,36	1.200,36	1.200,36	304,11	23.697,53
Grupo 1	Responsable día	753,93	871,41	514,60	2.139,94	2.108,42	2.108,42	2.108,42	414,53	32.301,55
	Inspector	753,93	871,41	323,17	1.948,51	1.985,25	1.985,25	1.985,25	379,86	29.600,26

Grupo Profesional		Hora extra día	Hora extra noche	festivos trab	Plus complem
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	9,15	10,95	138,16	97,05
	Jefe 2ª Administrativo	10,22	12,22	138,16	97,05
Grupo 2	Especialista	12,63	15,13	138,16	97,05
	Operario 2	9,15	10,95	138,16	97,05
	Detector	10,54	12,61	138,16	97,05
Grupo 1	Inspector	13,18	15,77	138,16	97,05

Pluses

Prima equipo individual	45,15	mes trabajado
Plus lavado de ropa	10,99	mes trabajado
Plus grúa	11,97	día efectivo trabajo vehículo cesta o conducción vehículo carnet superior al B

Ayuda escolar	140,36
Dieta completa	55,20
Dieta comida	11,37
Prima rotativo	162,88

ANEXO III
 TABLA SALARIAL 2023 (más 1% sobre la tabla de 2022)

Grupo Profesional	Salario base	Plus actividad	Incentivo	Total mensual	Verano	Navidad	Beneficios	4ª paga	Total Anual	
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	711,24	695,72		1.406,96	1.208,15	1.208,15	1.208,15	265,50	20.688,98
	Jefe 2ª Administrativo	711,24	900,88		1.612,13	1.208,15	1.208,15	1.208,15	297,51	23.182,95
Grupo 2	Especialista	711,24	883,00		1.594,24	1.211,12	1.211,12	1.211,12	294,66	22.960,77
	Operario 2	711,24	695,70		1.406,94	1.208,15	1.208,15	1.208,15	265,50	20.688,74
	Detector	711,24	962,79		1.674,03	1.212,37	1.212,37	1.212,37	307,15	23.934,50
Grupo 1	Responsable día	761,47	880,12	519,74	2.161,34	2.129,50	2.129,50	2.129,50	418,68	32.624,56
	Inspector	761,47	880,12	326,40	1.968,00	2.005,10	2.005,10	2.005,10	383,66	29.896,26

Grupo Profesional	Hora extra día	Hora extra noche	festivos trab	Plus complem	
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	9,24	11,06	139,54	98,02
	Jefe 2ª Administrativo	10,32	12,34	139,54	98,02
Grupo 2	Especialista	12,75	15,28	139,54	98,02
	Operario 2	9,24	11,06	139,54	98,02
	Detector	10,65	12,74	139,54	98,02
Grupo 1	Inspector	13,31	15,92	139,54	98,02

Pluses

Prima equipo individual	45,60	mes trabajado
Plus lavado de ropa	11,10	mes trabajado
Plus grúa	12,09	día efectivo trabajo vehículo cesta o conducción vehículo carnet superior al B

Ayuda escolar	141,76
Dieta completa	55,75
Dieta comida	11,49
Prima rotativo	164,51

ANEXO IV

TABLA SALARIAL 2024 (más un 10% sobre la tabla de 2023. Condicionado al inicio efectivo de la nueva contrata, siendo devengable desde la fecha en que se produzca)

Grupo Profesional		Salario base	Plus actividad	Incentivo	Total mensual	Verano	Navidad	Beneficios	4ª paga	Total Anual
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	782,37	765,29		1.547,67	1.328,96	1.328,96	1.328,96	292,05	22.757,88
	Jefe 2ª Administrativo	782,37	990,97		1.773,33	1.328,96	1.328,96	1.328,96	327,26	25.501,24
Grupo 2	Especialista	782,37	971,30		1.753,67	1.332,24	1.332,24	1.332,24	324,12	25.256,84
	Operario 2	782,37	765,27		1.547,63	1.328,96	1.328,96	1.328,96	292,05	22.757,61
	Detector	782,37	1.059,07		1.841,44	1.333,61	1.333,61	1.333,61	337,87	26.327,95
Grupo 1	Responsable día	837,62	968,13	571,72	2.377,47	2.342,45	2.342,45	2.342,45	460,55	35.887,02
	Inspector	837,62	968,13	359,04	2.164,80	2.205,61	2.205,61	2.205,61	422,03	32.885,89

Grupo Profesional		Hora extra día	Hora extra noche	festivos trab	Plus complet
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	10,17	12,16	153,49	107,82
	Jefe 2ª Administrativo	11,36	13,58	153,49	107,82
Grupo 2	Especialista	14,03	16,81	153,49	107,82
	Operario 2	10,17	12,16	153,49	107,82
	Detector	11,71	14,02	153,49	107,82
Grupo 1	Inspector	14,64	17,52	153,49	107,82

Pluses

Prima equipo individual	50,16	mes trabajado
Plus lavado de ropa	12,21	mes trabajado
Plus grúa	13,30	día efectivo trabajo vehículo cesta o conducción vehículo carnet superior al B

Ayuda escolar	155,94
Dieta completa	61,32
Dieta comida	12,63
Prima rotativo	180,96

ANEXO V

TABLA SALARIAL 2025 (más un 2,75 % sobre la tabla de 2024- Condicionado a haberse iniciado la nueva contrata en el 2024)

Grupo Profesional		Salario base	Plus actividad	Incentivo	Total mensual	Verano	Navidad	Beneficios	4ª paga	Total Anual
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	803,88	786,34		1.590,22	1.365,51	1.365,51	1.365,51	300,08	23.383,72
	Jefe 2ª Administrativo	803,88	1.018,22		1.822,11	1.365,51	1.365,51	1.365,51	336,26	26.202,52
Grupo 2	Especialista	803,88	998,01		1.801,89	1.368,87	1.368,87	1.368,87	333,03	25.951,41
	Operario 2	803,88	786,31		1.590,19	1.365,51	1.365,51	1.365,51	300,08	23.383,45
	Detector	803,88	1.088,19		1.892,08	1.370,28	1.370,28	1.370,28	347,16	27.051,97
Grupo 1	Responsable día	860,66	994,76	587,44	2.442,85	2.406,87	2.406,87	2.406,87	473,21	36.873,91
	Inspector	860,66	994,76	368,92	2.224,33	2.266,26	2.266,26	2.266,26	433,63	33.790,25

Grupo Profesional		Hora extra día	Hora extra noche	festivos trab	Plus complem
Grupo 3	Auxiliar Administrativo	10,45	12,50	157,71	110,79
	Jefe 2ª Administrativo	11,67	13,95	157,71	110,79
Grupo 2	Especialista	14,41	17,27	157,71	110,79
	Operario 2	10,45	12,50	157,71	110,79
	Detector	12,04	14,40	157,71	110,79
Grupo 1	Inspector	15,05	18,00	157,71	110,79

Pluses

Prima equipo individual	51,54	mes trabajado
Plus lavado de ropa	12,54	mes trabajado
Plus grúa	13,66	día efectivo trabajo vehículo cesta o conducción vehículo carnet superior al B

Ayuda escolar	160,23
Dieta completa	63,01
Dieta comida	12,98
Prima rotativo	185,94

Barcelona, 30 d'octubre de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada