

RESOLUCIÓ 12 de març de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas de Medio Ambiente, SA (Platges Àrea Metropolitana de Barcelona) per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08014831012008).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fomento de Construcciones y Contratas de Medio Ambiente, SA (Platges Àrea Metropolitana de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 14 de març de 2022, 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 Fomento de Construcciones y Contratas de Medio Ambiente, SA (Platges Àrea Metropolitana de Barcelona) per als anys 2022-2024 (codi de conveni núm. 08014831012008), 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 Y RECOGIDA DE RESIDUOS DE LAS PLAYAS DEL ÁREA METROPOLITANA DE BARCELONA).

CAPÍTULO I Normas Generales

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación Funcional y Territorial*

El presente Convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo de las actividades contratadas por el Área Metropolitana de Barcelona con la empresa FCC Medio Ambiente SAU; para el centro de trabajo de la empresa que se encuentra adscrito al Servicio de recogida y limpieza de residuos, en general, de las playas que están previstas en el pliego de condiciones y contrato de prestaciones de servicios con el Área Metropolitana de Barcelona.

Artículo 2. *Ámbito Personal*

El presente Convenio colectivo, será de aplicación a todos los trabajadores adscritos bajo cualesquiera de los epígrafes contractuales que tengan suscritos en el centro de trabajo que depende de la empresa FCC Medio Ambiente SAU; en su ámbito funcional y territorial que se cita en el artículo precedente.

Artículo 3. *Ámbito Temporal y Vigencia*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tendrá una vigencia y eficacia tanto en los aspectos normativos como obligacionales desde el día 1 de enero de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2024, con la excepción expresa de aquellas cuestiones normativas económicas que, específicamente, se hayan acordado y, que sus efectos, sean distintos del período de vigencia precitado.

Artículo 4. *Denuncia y Prórroga*

El presente Convenio colectivo, se entenderá prorrogado a su vencimiento de año en año por tácita reconducción de no formalizarse por cualquiera de las partes, denuncia previa por escrito de rescisión con una antelación mínima de 2 meses anteriores a la finalización del mismo, o en su caso, de cualquiera de sus prórrogas, debiéndose iniciar las negociaciones del nuevo Convenio colectivo dentro del segundo mes siguiente al vencimiento mencionado, concurriendo a todo ello la buena fe negocial. Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, en tiempo y forma, dando inmediatamente traslado a la empresa o a la representación social, indistintamente.

Artículo 5. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. Asimismo, en lo referente a salarios en general que se encuentren establecidos, serán considerados en cómputo anual, sin que quepa la aplicación de una normativa aislada sobre condiciones anteriores.

En el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase algunos de sus artículos, parcial o totalmente, tendrá eficacia el resto del Convenio colectivo en vigor a excepción de las cláusulas declaradas nulas. No obstante, las partes vendrán obligadas, mediante la Comisión Paritaria establecida al efecto, para efectuar las reuniones necesarias con el objeto de solventar lo dictaminado por la citada jurisdicción. El procedimiento a seguir se efectuará según lo previsto en el artículo 9 Comisión Paritaria.

Artículo 6. *Prelación de Normas y Derecho Supletorio*

Las normas que contiene el presente Convenio colectivo regulan las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores de manera preferente y prioritaria.

Con carácter supletorio, en lo no previsto en el Texto articulado del Convenio colectivo, será de aplicación el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio colectivo del sector de ámbito estatal de la limpieza y recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza de playas, conservación (BOE de 30 de Julio de 2013), etc., como también todas aquellas disposiciones de carácter general y la legislación laboral vigente.

Artículo 7. *Garantías Individuales*

Se respetará a título individual *Ad Personam*, las condiciones y situaciones personales que, en su conjunto, sean desde el punto de vista de la percepción salarial más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio colectivo, manteniéndose éstas, si las hubiera, a título individual, actuando, en todo caso, lo previsto en el artículo octavo.

Artículo 8. *Compensación y Absorción*

Las condiciones salariales, de jornada laboral, aspectos sociales o de cualquier índole establecidas en el presente Convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza y el origen de las mismas.

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

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

Queda establecida la Comisión Paritaria Mixta, que estará compuesta por 2 representantes, uno de los cuales será el delegado de personal y por un mismo número de representantes de la empresa.

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

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

- a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
- b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.
- d) La adaptación del Convenio Colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. Reglamento de funcionamiento:

- a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.
- b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET y cuando así o acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 15 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Catalunya. TLC, a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

c) Quórum-asesores: se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

CAPÍTULO II **Organización del Trabajo**

Artículo 10. *Organización y Dirección*

La organización técnica y práctica del trabajo corresponde a la dirección de la empresa dentro de las normas y orientaciones legales, la cual ejercerá mediante órdenes, normas e instrucciones que emanen del ejercicio regular de sus facultades, respondiendo de su uso ante la autoridad competente.

Sin merma de la autoridad reconocida en el párrafo anterior la dirección de la empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán la función de asesoramiento, orientación y propuesta en lo referente a la organización y racionalización del trabajo, conforme a los fines legalmente atribuidos a los representantes Sindicales.

Los nuevos sistemas que se adopten, en principio, no deberán perjudicar la situación profesional ni económica de los trabajadores, a no ser que, por circunstancias especiales de la organización y del servicio desempeñado, se diera distinta situación.

Llegado el caso, y sin obviar las facultades empresariales anteriormente detalladas, cuando las medidas que se pudieran adoptar se observe, de forma fehaciente, una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de carácter colectivo, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y, en el supuesto de no alcanzarse acuerdo en el período de consultas con la representación de los trabajadores, antes de aplicarse la modificación, cualesquiera de las partes podrá solicitar la intervención y mediación del Departamento de Trabajo.

De concluir la mediación sin avenencia, las trabajadoras y trabajadores o colectivo afectado por las medidas, deberán asumir y respetar las modificaciones propuestas por la empresa, a partir del día siguiente del mentado acto conciliatorio realizado ante el Departamento de Trabajo. Ello no implicará, según la normativa laboral vigente, que los trabajadores, si así lo consideran, soliciten la intervención de la jurisdicción social, para que resuelva.

En las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de ámbito individual la empresa, comunicará la medida al interesado y a la representación de los trabajadores, e intentará alcanzar un acuerdo con éstos.

Independientemente cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención en procedimiento de mediación y conciliación del Departamento de Trabajo, en las mismas condiciones establecidas en el párrafo anterior, si bien ello no impedirá la ejecutividad de la modificación a partir del momento en que se haya previsto su efectividad.

Según la normativa laboral vigente, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción social. En todos los supuestos de modificaciones contemplados, la empresa, al notificar a la representación de las trabajadoras y trabajadores y al interesado o interesados la modificación, expondrá de forma clara y concisa las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la justifiquen, y explicará las razones de la afectación personal de la medida. Asimismo, la empresa se compromete, tanto en las modificaciones de ámbito individual como en las de ámbito colectivo, a estudiar con espíritu constructivo, las propuestas o alternativas a la medida que pueda realizar la representación de los trabajadores o los propios interesados, al objeto de armonizar las necesidades de la empresa con las consecuencias laborales de la modificación propuesta.

La empresa, si lo considera necesario, podrá establecer los controles de presencia y accesos de la plantilla mediante sistemas informatizados y/o los que considere necesarios para conocer la asistencia y salida de las trabajadoras y los trabajadores del centro de trabajo.

Artículo 11. *Productividad y Sistemas de Trabajo*

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

A tal fin, la empresa podrá establecer para los trabajadores no medidos, sistemas de trabajo o tareas o primas a la producción, estableciendo una proporcionalidad entre rendimiento y retribución.

Artículo 12. *Ingresos del Personal. Principios Básicos*

Sin perjuicio de lo que se establece en los artículos siguientes, para la cobertura de los puestos de trabajo por el personal ajeno a la empresa se considerarán todas cuantas circunstancias puedan determinar la mayor y más justa contratación mediante los programas de empleo. Asimismo, se respetará lo dispuesto en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se establecen los preceptos sobre la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres, siendo este un principio fundamental por el que se regirán las directrices de la empresa en los centros de trabajo que se gestionan en materia de empleo y no discriminación que rige en su exposición de motivos de la precitada ley.

Artículo 13. *Vacantes*

Si en la plantilla de personal se produce alguna vacante por cualquier causa, ésta será cubierta, preferentemente y, en primera instancia, mediante el sistema de promoción interna si fuera posible y mediante el sistema de promoción que se dirá, siempre y cuando se reúnan los conocimientos y características precisas a juicio de la dirección de la empresa, a través de las pruebas teóricas y prácticas que sean establecidas según la vacante de la categoría profesional que se produzca.

De igual preferencia se establece para la cobertura de nuevas plazas.

Si la cobertura de vacante implica cambio de categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a percibir las diferencias de salario que se releja en el anexo 1, tablas salariales; igual beneficio se contemplará en el supuesto de promoción sin cobertura de vacantes para el personal de la empresa.

Artículo 14. *Procedimiento Vacantes*

La empresa establecerá los procedimientos adecuados con respecto a las vacantes que se produzcan en el centro de trabajo respetando en todo caso la no discriminación de trato. Asimismo, los puestos de trabajo que correspondan a jefaturas o puestos definidos como mandos intermedios, encargado general, encargado, capataz y de los técnicos y administrativos, si fuera el caso, los determinará la dirección de la empresa en función de los perfiles personales y profesionales que precisen.

La dirección de la empresa determinará las pruebas más idóneas para proceder a la selección definitiva.

Artículo 15. *Período de Prueba*

Todas las personas que ingresen en la empresa lo harán bajo un período de prueba inicial que, para los distintos grupos y categorías profesionales, será:

- a) Personal jefatura de servicio: 6 meses.
- b) Personal de responsabilidad mando: 3 meses.
- c) Personal técnico/administrativo, si fuera el caso: 2 meses.
- d) Personal de producción maquinistas y conductores: 2 meses.
- e) Personal operario: 15 días laborables.

La situación de incapacidad transitoria sea por cualquier contingencia, que pueda afectar al trabajador/a durante este período de prueba, interrumpirá el mismo.

Artículo 16. *Ceses y preavisos*

El trabajador que se proponga cesar en la empresa tendrá que comunicarlo por escrito a ésta con una antelación de al menos:

- 15 días naturales a la fecha prevista del cese en el grupo c) y e) del artículo 16.
- 30 días naturales a la fecha prevista del cese en el grupo a), b) y d) del artículo 16.

El incumplimiento del mencionado plazo de preaviso comportará en concepto de indemnización, por daños y perjuicios, el descuento en la liquidación que corresponda por los días no preavisados, con inclusión de la parte proporcional de las pagas extraordinarias devengadas.

En el caso de comunicarlo según lo preceptivo como se indica en el párrafo primero, le será abonado, mediante la liquidación y finiquito junto con los días de salarios devengados correspondientes al mes en que cause baja las pagas según el devengo que se reseña:
La parte proporcional de las pagas extraordinarias que tuviese devengadas desde su última recepción.

La parte proporcional de los días de vacaciones que tuviere devengados desde el día 1 de enero del año en curso hasta el día del cese definitivo.

Los complementos de cantidad y calidad y otras cuantías que le pudieran corresponder devengadas y pendientes de liquidar.

En función del tipo de contrato laboral diligenciado en la fecha de alta, se procederá a la indemnización que, en proporcionalidad, le pudiera corresponder por cese voluntario.

CAPÍTULO III Clasificación Profesional

Artículo 17. *Clasificación Profesional y Grupos Profesionales*

El sistema de clasificación profesional del presente convenio se estructura por grupos profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Categoría profesional	Grupo Profesional	Tareas/funciones/oficios
Encargado general	B. Mando intermedio	B1 Encargado de servicio
Encargado / inspector	B Mando intermedio	B3 Encargado de distrito / zona
Conductor Maquinista	D Operarios	D1 Conductor Maquinista
Maquinista	D Operarios	D1 Maquinista
Conductor 2ª	D Operarios	D2 Conductor de 2ª
Peón Especializado	D Operarios	D3 Peón Especializado
Auxiliar Operario	D Operarios	D4 Peón
Oficial 1ª	D Operario	D5 Oficial 1ª Mecánico

Definición de categorías

- Encargado general o de servicio:

Es el personal que dirige los trabajos del centro con un número indeterminado de trabajadores. Será el máximo responsable de que se realicen los trabajos según la programación de los mismos por parte de la empresa. Ponderá a disposición todos los elementos en general necesarios para el funcionamiento de las actividades de la contrata.

Trasladará las instrucciones necesarias para la normal ejecución de los oportunos trabajos con personal a su cargo, y promoverá la formación, motivación y disciplina del personal, así como la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de prevención de riesgos laborales.

- Encargado/Inspector:

Es el responsable de la organización general del servicio, dando traslado a las trabajadoras y trabajadores los partes e instrucciones oportunas de trabajo a desarrollar por la plantilla de los diferentes equipos y turnos de trabajo establecidos, como de aquellas actividades profesionales a realizar.

Se responsabilizará de que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Asimismo, dirige y coordina el grupo de personal del centro cuyos trabajadores estarán bajo las órdenes del jefe del servicio y/o del encargado del servicio.

Promoverá la formación, la motivación y la disciplina del personal, así como la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de prevención de riesgos laborales.

- Conductor maquinista:

Es el personal que disponiendo de carné de conducir C y/o los que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de MMA superior a 3500 Kg. que sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas. Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y es el máximo responsable del equipo de recogida/limpieza. Se responsabilizará de que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Velará por su seguridad y la prevención de riesgos laborales, así como la de sus compañeros.

- Maquinista:

Es el personal que sujeto a las instrucciones y organización del Conductor maquinista, dispone de carné de conducir C y/o los que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de MMA superior a 3500 Kg. que sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas. Deberá realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios marcados por su superior, siendo el máximo responsable del equipo de recogida/limpieza. Se responsabilizará que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Velará por su seguridad y la prevención de riesgos laborales, así como la de sus compañeros.

- Conductor 2ª:

Es el personal que disponiendo de carné de conducir B1 realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de MMA de 3500 Kg. que sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas. Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y será el responsable de las tareas que desarrolle y del operario u operarios que se le pongan a su disposición, si es el caso. Se responsabilizará que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. Velará por su seguridad y la prevención de riesgos laborales, así como la de sus compañeros.

- Peón Especializado:

Es el personal que realiza ciertas funciones que sin constituir un oficio exigen cierta práctica y especialidad. Realizan además los trabajos de limpieza y recogida manual, así como la limpieza general de los servicios contratados.

- Auxiliar-Operario:

Es el personal que sujeto a las instrucciones de los Peones Especializados, de los conductores de 2ª, de los maquinistas y de los conductores maquinistas, realizan el trabajo de limpieza y recogida manual, así como la limpieza general de los servicios contratados. Es el trabajador que se ocupa

de funciones de peonaje que requieren únicamente la aportación de esfuerzo físico sin necesidad de preparación o formación especial.

Artículo 18. *Trabajos de Superior e Inferior Categoría*

A petición de la empresa, el trabajador deberá realizar trabajos de categoría superior a la que tuviera reconocida, en los siguientes supuestos:

- a) Por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, servicio militar, excedencias y situaciones semejantes.
- b) El desempeño de las funciones correspondientes a categoría superior se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que para el citado puesto a cubrir no se requieran unos conocimientos o aprendizaje especial.
- c) Como consecuencia del desdoblamiento de puestos de trabajo durante la época de mayor actividad de este servicio.

En este supuesto, la asignación de funciones de categoría superior no podrá tener una duración superior a 6 meses dentro de cada anualidad.

Si se superase dicho período, ocupando el citado puesto de categoría superior varios productores de categorías inferiores, se entenderá que existe una vacante en la plantilla, y la dirección de la empresa convocará las oportunas pruebas para cubrirla.

El personal afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe. Por necesidades transitorias e imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a una categoría inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su categoría. Ello se realizará de forma rotativa entre los posibles trabajadores afectados, siempre que no hubiese conformidad para llevarlos a cabo por parte de cualquiera de dichos productores. Fuera de los casos anteriores, intervendrán los representantes de las trabajadoras y trabajadores junto con la dirección.

Artículo 19. *Actividad por Inclemencias Climatológicas*

Como consecuencia de circunstancias climatológicas adversas, las trabajadoras y trabajadores tendrán la responsabilidad de realizar trabajos distintos a los de su categoría y especialidad habitual cuando así lo disponga la empresa, al objeto de aprovechar las sinergias dentro de su jornada laboral habitual y en aquellos menesteres que puedan realizarse que vengan dadas por las inclemencias del tiempo. Dichos trabajos circunstanciales, no serán considerados, en ningún caso, vulneración ni menoscabo de la dignidad personal y profesional de las trabajadoras y trabajadores que realicen funciones de mantenimiento y limpieza en el centro de trabajo o de las herramientas, vehículos y útiles que estén destinados para el servicio.

Cuando se den estas circunstancias excepcionales, el personal irá equipado con vestuario adecuado para la realización de los servicios encomendados.

Artículo 20. *Movilidad Funcional*

El personal interesado en cambiar de labor, tanto de manera definitiva como en períodos de temporada, lo pondrá en conocimiento del responsable del servicio para poder considerarlo en su momento dentro de las posibilidades y con las modificaciones contractuales, económicas o de horarios que comportarían. No obstante, se estará con lo previsto en el Estatuto de los trabajadores y en el Convenio colectivo general del sector.

Artículo 21. *Movilidad Geográfica*

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Convenio colectivo general del sector. No obstante, y a tenor de que los servicios se desarrollan dentro del área geográfica metropolitana de Barcelona, los desplazamientos y o servicios que se realicen en las distintas zonas de trabajo según el pliego de condiciones, no será causa de movilidad geográfica, los municipios que se encuentren afectados por la contrata.

CAPÍTULO IV Modalidades de Contratación

Artículo 22. *Contratación*

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación que se encuentren reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse.

Dadas las actuales circunstancias del sector, la contratación con empresas de trabajo temporal se llevará a cabo de modo restrictivo y como mecanismo marginal en la actividad principal del servicio que se esté realizando.

Artículo 23. *Contrato Indefinido Adscrito a la Contrata*

En función de la situación temporal de la contrata se primará la modalidad contractual de carácter indefinido, siempre y cuando, por normativa legal así se determine.

Artículo 24. *Contrato por Circunstancias de la Producción / Interinidad*

Se estará a lo establecido en el artículo 15, del Estatuto de los Trabajadores, en su nueva redacción del RD Ley 32/2021 de reforma laboral.

Se acuerda modificar la duración máxima de los contratos denominados eventuales por circunstancias de la producción, que, dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo, se estará a lo que en el futuro se prevea en el Convenio general del sector en cuestión de periodos y duración, así como sus prórrogas.

Podrán realizarse este tipo de contratos, cuando concurren determinadas circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrán utilizarse, orientativamente y sin que esta enumeración suponga limitar la utilización del presente contrato a estos supuestos, entre otros para servicios extraordinarios no susceptibles de regulación a través de lo establecido en el artículo anterior, cobertura de reducciones de jornada del personal de plantilla, cobertura de vacaciones reglamentarias, servicios extraordinarios derivados de la meteorología, de la estación climática, etc.

CAPÍTULO V Jornada Laboral

Artículo 25. *Jornada de Trabajo Semanal*

El régimen y la distribución de la jornada laboral, queda establecida durante la vigencia del presente Convenio colectivo para todas las trabajadoras y trabajadores queda establecida a partir de la firma de este convenio en 37,5 horas semanales de trabajo efectivo. En el año 2023 y siguientes se fija en 37 horas semanales de trabajo efectivo.

Se entenderá incluido el disfrute de 30 minutos diarios de descanso por día trabajado para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Artículo 26. *Jornada Laboral y Horarios de Trabajo*

La jornada laboral y los horarios de trabajo, en términos generales, se establecen por los periodos temporales que se reseñan:

1. Temporada baja

Queda comprendida en el período desde el 1 de octubre hasta el 28 de febrero, ambos inclusive de cada año.

La jornada semanal para el año 2022 se fijará y distribuirá en semanas alternas, siendo una semana de lunes a viernes con el horario laboral de 07.00 horas a 13.48 horas y otra semana de lunes a sábado de 07.00 horas a 13.48 horas, de forma rotativa. En 2023 el horario laboral será de 07.00 horas a 13.45 horas y otra semana de lunes a sábado de 07.00 horas a 13.45 horas, de forma rotativa

2. Temporada media

La temporada media es del 1 de marzo hasta el 31 de mayo, ambos inclusive.

La jornada semanal para el año 2022 se establece de lunes a domingo con descanso intersemanal que se podrá disfrutar entre el martes y el viernes, que se definirá por el responsable del servicio en función del calendario laboral de cada trabajador y de las especialidades de cada puesto de trabajo y categorías profesionales con el horario laboral de 07.00 horas a 13.15 horas.

Para el 2023 el horario laboral será de 07.00 horas a 13.10 horas

3. Temporada alta

La temporada alta está comprendida entre el 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive de cada año.

La jornada semanal para el año 2022 se establece de lunes a domingo con descanso intersemanal que se podrá disfrutar entre el martes y el viernes, que se definirá por el responsable del servicio en función del calendario laboral de cada trabajador y de las especialidades de cada puesto de trabajo y categorías profesionales con el horario laboral de las 07.00 horas hasta las 13.15 horas.

Para el 2023 el horario laboral será de 07.00 horas hasta las 13.10 horas.

En función de la luz natural, este horario se podrá adelantar en una hora y comenzar a las 06.00 horas hasta las 12.15 para el año 2022 y de las 06.00 horas hasta las 12.10 para el 2023.

4. Jornada laboral de tarde.

Durante las temporadas media y alta, existirá un turno de trabajo en jornada de tarde.

Este turno de tarde se establece de lunes a domingo con descanso intersemanal que se podrá disfrutar entre el martes y el viernes, que se definirá por el responsable del servicio en función del calendario laboral de cada trabajador y de las especialidades de cada puesto de trabajo y categorías profesionales.

La jornada de trabajo será de 06.15 horas para el 2022, y de 06.10 para el 2023.

El horario de comienzo y de final se concretará entre el final de la jornada de mañana y el inicio de la jornada nocturna, y siempre en función de la luz natural.

5. Jornada laboral nocturna

Se establece la jornada laboral nocturna que comprenderá desde el lunes a domingo con descanso ínter semanal entre el martes y el sábado que se definirá por el responsable del servicio en función del calendario laboral de cada trabajador y de las especialidades de cada puesto de trabajo y categorías profesionales con el horario laboral de 23.00 horas a 05.15 horas. Horario que podrá iniciarse en función de la ocupación de las playas por los usuarios en la franja horaria que va de las 22.00 y las 02.00 horas. Y su finalización podrá alargarse hasta las 8 horas 15 minutos. En este supuesto la empresa comunicará al delegado de personal y al personal afectado el nuevo horario con al menos una semana de antelación.

Artículo 27. *Descanso Semanal*

Teniendo en consideración que el servicio que se realiza suele ser, salvo posibles excepciones, de temporalidad y estacionalidad, se han previsto dos periodos, para que los trabajadores, en función de cada periodo, temporada baja o alta, disfruten de los descansos previsto por la Ley, que se registrarán por los siguientes criterios:

a) Temporada baja.

El periodo de la temporada baja estará comprendido desde el día 1 de octubre y el 28 de febrero, ambos inclusive.

Las trabajadoras y trabajadores disfrutarán como días festivos todos los domingos. Asimismo, los sábados se descansarán de forma alterna, por lo que el cómputo de la jornada se efectuará de manera bisemanal.

b) Temporadas media y alta.

El periodo de la temporada media estará comprendido desde el día 1 de marzo al 31 de mayo y la temporada alta desde el día 1 de junio al 30 de septiembre, ambos inclusive.

Las trabajadoras y trabajadores disfrutarán como día festivo un día y medio ininterrumpido semanalmente, que no será ni el sábado ni el domingo y que se definirá en el calendario laboral de cada año.

La empresa elaborará un calendario laboral antes del 1 de enero de cada año, que determinará el horario de cada servicio, festivos y el calendario de vacaciones.

CAPÍTULO VI **Vacaciones, Permisos y Licencias**

Artículo 28. *Vacaciones*

Con carácter general, se establece que el personal afectado por el presente Convenio colectivo disfrutará de 30 días naturales de vacaciones en periodo anual, siempre y cuando, su devengo corresponda a un año natural, siendo el número de días de vacaciones proporcional al tiempo devengado.

Dada la especial característica de la empresa, que presta un servicio público ineludible y en épocas extraordinarias de estacionalidad y no pudiendo ser de otra forma, las trabajadoras y trabajadores disfrutarán de su periodo vacacional que les corresponda (número de días naturales devengados) en el periodo de temporada baja, es decir, entre el 1 de octubre al 28 de febrero, ambos inclusive, de cada anualidad.

Por otro lado, al considerarse un periodo no estival, los trabajadores que realicen sus vacaciones en el precitado periodo tendrán derecho y disfrutarán de un día más de vacaciones, resultando, en este caso, de 31 días naturales.

Devengo: El periodo de devengo de las vacaciones será apreciado por días naturales en el periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre, de cada año natural.

Regulación: la empresa facilitará al conjunto de las trabajadoras y trabajadores antes del 1 de enero de cada año las fechas de su disfrute de las vacaciones previstas con publicación de las mismas en el tablón de anuncios. Los periodos establecidos para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores, se entregará copia previa a la representación social.

Una vez establecida y acordada relación nominal y, con indicación de las fechas, serán firmadas por cada trabajador y por dicha representación social.

A los efectos de que durante el período vacacional las necesidades del servicio queden cubiertas, la empresa tendrá la facultad de proceder a la reorganización de los servicios, respetando siempre la jornada laboral y las compensaciones extra-salariales que procedan.

Para evitar posibles discriminaciones entre los trabajadores en el momento de asignar y disfrutar el período vacacional que les corresponda, se establece el presente sistema regulador, que regirá para la totalidad de la plantilla:

1. El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo de servicio y área de trabajo y categorías profesionales.
2. Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta, quedará inalterada. Los listados y/o impresos que se utilicen, se procederá a comunicar, mediante copia del listado, a los representantes de los trabajadores, para que puedan realizar las observaciones que estimen oportunas.

Realizado este trámite, las trabajadoras y trabajadores afectados, deberán dar su conformidad mediante firma, considerándose en ese acto haber tenido conocimiento expreso y aceptación.

Una de las copias firmadas por la totalidad de las trabajadoras y trabajadores del listado general de las vacaciones, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios.

3. Se procederá al sistema rotativo de asignación.
4. Como norma general, no se permitirá permutar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En caso de necesidad del trabajador y previa autorización expresa por parte del jefe de servicio y/o encargado, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas, pero en ningún caso, dicho cambio, no alterará el orden y/o turno inicial ni el período asignado y preestablecido para cada trabajador en años sucesivos.
5. Las posibles peticiones para modificar las fechas de las vacaciones o el intercambio de las mismas, se utilizará el modelo normalizado, solicitando dicho cambio a su responsable inmediato.
6. Las posibles discrepancias y/o anomalías que surjan en planificación o asignación de las vacaciones, serán tratadas, conjuntamente, por la representación social y el responsable del servicio.
7. En el supuesto de que un trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común el día en que, según el calendario preestablecido, le corresponda empezar sus vacaciones, el inicio de su disfrute se suspenderá tan sólo en el caso de que el período comprendido entre el inicio del proceso de incapacidad temporal y la fecha prevista de inicio de vacaciones sea superior a 15 días.

Si la incapacidad temporal deriva de accidente laboral, el inicio del período vacacional se suspenderá en todo caso, si en la fecha prevista para el comienzo de su disfrute el trabajador se encuentra en dicha situación de incapacidad temporal.

En todos los supuestos mencionados anteriormente si al trabajador le dieran de alta médica dentro de su período vacacional preestablecido, disfrutará de los días de vacaciones que le resten hasta la finalización de su período vacacional que tenía establecido, quedando los días no disfrutados, sea cual sea la contingencia determinante de la incapacidad temporal, pendientes de realizar, por mutuo acuerdo entre el trabajador y la dirección de la empresa, que establecerán un nuevo período de disfrute del resto de las vacaciones de forma continuada, en función de las necesidades del servicio.

Disfrute: como consecuencia de que el servicio se realiza de forma estacional, período de primavera, verano y otoño, el disfrute de las vacaciones se realizará dentro del período de temporada baja.

Según lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores las vacaciones que le corresponda a cada trabajador serán disfrutadas por éstos en los períodos acordados. Bajo ningún concepto serán motivo de contraprestación económica.

Artículo 29. *Permisos y Licencias de Carácter Retribuido*

Los establecidos por la Ley rituarial del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, considerándose los siguientes preceptos previos:

- Regulación

a) El trabajador/a previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos concretos que se especificarán y por tiempo determinado.

b) El trabajador deberá preavisar, con carácter general, con 10 días antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia, en este caso será con 72 horas como mínimo, de forma fehaciente la/s ausencia/s que realice, poniendo en conocimiento de la empresa el motivo de la/s misma/s del puesto de trabajo. Igualmente, debe justificar, previa o posteriormente el motivo alegado de forma documental.

c) Los permisos deben disfrutarse en la fecha en la que se produzca la necesidad, pudiendo ser trasladados a días hábiles si el hecho causante tiene lugar en un día festivo, trasladándose el inicio del disfrute del permiso a primer día laborable posterior. En ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como extras.

d) La pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella en la que exista convivencia como pareja, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal, o en su defecto empadronada con al menos un año de antelación a la petición del permiso. Dicha situación se deberá acreditar mediante un certificado del registro correspondiente y el certificado de convivencia.

En el caso que un trabajador/a haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado, matrimonio civil, eclesiástico, etc., con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

e) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de 14 al año, de las cuáles dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Natividad del Señor, Año Nuevo, 1 de mayo, como Fiesta del Trabajo. Se considerarán fiestas de carácter retribuido aquellas que vengan establecidas anualmente con carácter nacional, autonómico y local, comprendido y distribuido en 12 fiestas de carácter nacional y autonómico, y 2 de carácter local, en total 14 fiestas. En función del calendario laboral y del turno o jornada establecida, cuando coincida en cualquiera de las fiestas con la jornada efectiva, el trabajador tendrá derecho a trasladar la fiesta a otro día de la semana de conformidad con los servicios y calendarios preestablecidos y en las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo.

- Casuísticas

1. Permiso retribuido de carácter personal según lo previsto por Ley rituarial del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores con adaptación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

1.1 El día de San Martín de Porres, 3 de noviembre, se considerará, a todos los efectos día efectivo de trabajo, no obstante, se considerará de libre disposición o día personal.

1.2 A partir de 2022 el personal dispondrá de 3 días de carácter personal, además del día de San Martín de Porres.

Con carácter general, de los días de permiso de carácter personal, que incluye el de San Martín de Porres se tendrá en consideración la regulación que se reseña a continuación:

Para ser efectivos los días señalados, las trabajadoras y trabajadores afectados, lo deberán solicitar a la empresa por escrito, como mínimo, con 15 días de antelación al disfrute.

En ningún caso, se podrá solicitar para su disfrute en las fechas que se encuentren comprendidas en el período de temporada alta, Semana Santa y en Navidad.

No podrán encadenarse en el inicio y/o final de período de vacaciones que cada trabajador tenga por calendario planificado. En la fecha que se asigne y se acuerde para su disfrute por el trabajador, no podrán coincidir 2 o más trabajadores en el mismo día, para que el servicio no se deje al descubierto. No obstante, lo anterior, en caso de que pudieran existir situaciones excepcionales, bajas imprevistas, etc., los días de disfrute serán consensuados junto con el responsable del servicio.

Para el personal eventual el devengo de los días será proporcional a la duración de sus contratos. Para ello se aplicará la regla de 1 día personal por cada tres meses de duración del contrato.

2. Quince días naturales en caso de matrimonio

3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Para familiares de primer grado el permiso será de 3 días.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de 3 meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

6. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Artículo 30. *Excedencias*

a) Excedencia voluntaria.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de 1 año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a 4 meses ni superior a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

2. La solicitud de excedencia deberá formularse por escrito.

La excedencia se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna mientras dure, y no podrá ser utilizada para prestar servicios en otra empresa a efectos de concurrencia, salvo permiso expreso de la dirección de esta empresa.

3. El tiempo que el trabajador permaneciese en dicha situación de excedencia no será computable a efectos de antigüedad, ni a ningún otro efecto.

4. El trabajador excedente conservará un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual, similar o inferior categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

5. La solicitud de reingreso deberá efectuarse por escrito y con un mes de antelación a la terminación de la misma. El trabajador que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, en dichas condiciones, causará baja definitiva en la empresa y no conllevará indemnización de ningún tipo.

b) Excedencia forzosa.

El período de excedencia forzosa por cargo público será computable a efectos de antigüedad.

CAPÍTULO VII Estructura Salarial Retribuciones - Revisiones

Artículo 31. *Sistema Salarial*

Se consideran salario la totalidad de las percepciones económicas de las trabajadoras y trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que se presten en la empresa y que, éstos, sean calificados por cuenta ajena, que se retribuya el trabajo efectivo realizado, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como trabajo efectivo.

No tendrán consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador o la trabajadora en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 32. *Percepciones Salariales*

Cada uno de las trabajadoras y trabajadores afectadas/os por el presente Convenio colectivo percibirán en concepto de salario las cantidades que para los distintos epígrafes salariales y categorías que se relejan en el anexo 1.

Las cantidades, y por los conceptos que se señalan en el citado anexo 1, tal y como se releja, tendrán eficacia a partir del 1 de enero de 2022, con independencia del día de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Barcelona.

Artículo 33. *Conceptos Salariales-Naturaleza*

Tendrán la condición de salario las siguientes percepciones económicas:

1. Salario base: es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo efectivamente trabajado.
2. Complementos salariales: son las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario, atendiendo a las circunstancias distintas de la unidad del tiempo efectivamente trabajado.

Los complementos salariales pueden ser:

- 2.1. Personales.
- 2.2. De puesto de trabajo.
- 2.3. De cantidad o calidad de trabajo.
- 2.4. Complemento personal voluntario. De vencimiento superior el mes (pagas extraordinarias).
- 2.5. Retribuciones en período vacacional.
3. Percepciones no salariales: se considerarán percepciones no salariales aquellas que se consideren de carácter indemnizatorio en general. En concreto, se definen las reseñadas:
 - 3.1. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

3.2. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran de ser realizados por el trabajador, como consecuencia de su actividad profesional.

3.3. Las indemnizaciones por ceses, desplazamientos, suspensiones o despidos.

3.4. Los que se encuentren pactados en el presente Convenio colectivo con carácter no cotizable.

3.5. Las previstas en la Ley general de la Seguridad Social y normativa en vigor sobre las percepciones exentas de cotización de cuotas sociales.

Artículo 34. *Devengo y Pago de las Percepciones Salariales*

En el presente Convenio colectivo, se determina que el devengo, así como el pago de las percepciones salariales, sea cual fuere su naturaleza, se establezca por grupos profesionales y dentro de cada grupo por las categorías según queda relegado en la tabla salarial del anexo 1.

Las retribuciones que figuran en la tabla salarial del anexo 1, se realizarán con una cadencia de devengo y pago mensual, con excepción de los conceptos salariales cuyo vencimiento sean superior al mes pagas extraordinarias, como aquellos que se abonen por medida de tiempo de producción o abono variable por tiempo efectivamente trabajado, puesto de trabajo, pluses y complementos de actividad, etc.

Con carácter general las percepciones salariales se abonarán mensualmente, por períodos vencidos y no a más tardar del último día natural del mes. No obstante, por cuestiones ajenas a la voluntad de la empresa, las percepciones salariales, se podrán abonar como máximo hasta el día cinco del mes siguiente al de su devengo.

De conformidad con la legislación vigente, los salarios serán abonados e ingresados por la empresa mediante el sistema de transferencia bancaria en la cuenta de destino que le comuniquen las trabajadoras y trabajadores.

La empresa cumplirá con la obligación de pago ingresando las correspondientes retribuciones en la entidad bancaria elegida y en la fecha pactada.

Artículo 35. *Salario Base*

Para cada grupo y categoría profesional se establece el salario base cuyas cuantías serán abonadas con carácter mensual y por período vencido. Dichas cuantías se relegan en la tabla salarial como anexo 1 y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 36. *Antigüedad*

Se establece el complemento personal de antigüedad que se meritara a razón de un trienio al 3% y sucesivos quinquenios al 5% aplicándose sobre el salario base que figura en la tabla salarial del anexo 1 y según la categoría profesional de cada trabajadora y trabajador.

Con independencia de la antigüedad que tengan reconocida las trabajadoras y trabajadores del servicio en la empresa, ésta empezará a computar a partir del 1 de enero de 2007.

Cuando por devengo de la antigüedad corresponda su aplicación, por trienio o quinquenio, la cuantía que corresponda será efectiva y abonada en la nómina al mes siguiente de su vencimiento.

Artículo 37. *Plus Nocturnidad*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 21 horas y la 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, se aplicará una retribución del 25% sobre el salario base de cada grupo y categoría profesional que figura en la tabla salarial anexa 1, por tiempo efectivamente trabajado y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

En el supuesto de que las trabajadoras y trabajadores dejen de realizar la jornada laboral en horario nocturno y pasen a realizar la jornada ordinaria en horas diurnas o de tarde, a partir de los efectos del cambio de turno, éstos, dejarán de percibir el plus nocturno.

Artículo 38. *Trabajos Excepcionales, Penosos, Tóxicos y Peligrosos*

Se establece el complemento cuya naturaleza corresponde a las valoraciones objetivamente efectuadas por las representaciones firmantes del presente Texto articulado en la calificación del servicio que se desarrolla en zonas, normalmente, al exterior y no a cubierto, con excepción de algunos puestos de trabajo que se realizan mediante la utilización de maquinaria. Por esta razón, en la tabla salarial anexo 1, figura el plus definido con el epígrafe: penoso/tóxico/peligroso. Su aplicación económica corresponde al 20% sobre el salario base de cada grupo y categoría profesional, por tiempo laboral efectivamente trabajado, abonables en once mensualidades y también en el período de las vacaciones y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Si por mejora de las instalaciones o de procedimientos de trabajo desaparecieran las condiciones valoradas, una vez comprobada su inexistencia por el organismo competente, dejará de abonarse el citado complemento.

Artículo 39. *Plus Actividad*

Se establece un plus de actividad de mejora salarial por el desarrollo de un servicio considerado de carácter público, por lo que implica que, a no ser que sea por cuestiones excepcionales, las trabajadoras y trabajadores desarrollarán su trabajo encomendado y finalizarán su jornada ordinaria de forma eficiente. Por este motivo, para cada grupo y categoría profesional se abonará, en el concepto de plus actividad, las cuantías que figuran en la tabla salarial anexo 1 por tiempo efectivamente trabajado y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 40. *Plus Transporte*

Se establece el plus transporte de carácter extrasalarial para compensar los gastos que se producen a las trabajadoras y trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer. Por este motivo, para cada grupo y categoría profesional se abonará, en dicho concepto, las cuantías que figuran en la tabla salarial anexo 1 por tiempo efectivamente trabajado abonables en once mensualidades y también en el período de las vacaciones y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 41. *Plus Mantenimiento y Limpieza*

Tal y como se dirá en el presente Texto refundido del Convenio colectivo, la empresa hará entrega de la uniformidad precisa a las trabajadoras y trabajadores cuando realicen las tareas encomendadas en su jornada laboral. Para compensar los gastos que se puedan derivar del mantenimiento y lavado de la uniformidad de carácter obligatorio por éstos, se establece el presente plus cuyas cuantías quedan relegadas en la tabla salarial anexa 1.

Este plus será abonable en 12 mensualidades por tiempo efectivamente trabajado. Estas cantidades serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 42. *Dietas*

En el supuesto caso que fuera necesario la presencia y el servicio de las trabajadoras y trabajadores por avería de la maquinaria o como consecuencia de la prolongación de jornada para la finalización y/o adecuación de los servicios y las causas fueran consideradas de extraordinarias, la empresa abonará al trabajador afectado una dieta/día cuya cuantía queda relegada en la tabla salarial anexa 1. Esta cantidad se abonará cuando el tiempo disponible para la comida sea inferior a 2 horas. Estas cantidades serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 43. Pagas Extraordinarias

Se establecen 3 pagas extraordinarias que se corresponderá con el siguiente epígrafe y naturaleza de devengo y pago: paga de beneficios, paga de verano y paga de Navidad. Serán modificadas anualmente en función de lo establecido en el artículo 63.

1. Paga de beneficios.

1.1. Cuantía: queda establecida en la tabla salarial anexo 1 para cada grupo y categoría profesional.

1.2. Devengo: corresponderá al período comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior al mes de pago.

1.3. Pago: se efectuará el pago, como máximo, el día 15 del mes de marzo de cada anualidad. El precio de la paga incluye el 50% del precio tabla salarial del salario base. Las trabajadoras y trabajadores que no computen un año natural de devengo percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

2. Paga de verano.

2.1. Cuantía: queda establecida en la tabla salarial anexo 1 para cada grupo y categoría profesional.

2.2. Devengo: corresponderá al período comprendido entre el 1 de julio del año anterior al mes de pago al 30 de junio del año en curso.

2.3. Pago: se efectuará el pago, como máximo, el día 20 del mes de junio de cada anualidad. El precio de la paga incluye el del precio tabla salarial del salario base. Las trabajadoras y trabajadores que no computen un año natural de devengo percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

3. Paga de Navidad.

3.1. Cuantía: queda establecida en la tabla salarial anexo 1 para cada grupo y categoría profesional.

3.2. Devengo: corresponderá al período comprendido entre el 21 de diciembre del año anterior al mes de pago al 20 de diciembre del año en curso.

3.3. Pago: se efectuará el pago, como máximo, el día 20 del mes de diciembre de cada anualidad. El precio de la paga incluye el del precio tabla salarial del salario base. Las trabajadoras y trabajadores que no computen un año natural de devengo percibirán la paga extraordinaria proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 44. *Detracción por Baja IT en Pagas Extraordinarias*

Tal y como establece la Ley general de la Seguridad Social, cuando un trabajador se encuentra legalmente en situación de Incapacidad Temporal. IT por enfermedad común, el cálculo de la prestación por dicha contingencia incluye las prorratas de las pagas extraordinarias. Por esta razón, en los procesos, días naturales, que se encuentre la/el trabajadora/or en incapacidad temporal por enfermedad común, estos días, se deducirán del pago de las pagas extraordinarias que se relejan en el artículo 55. Se exceptúa el accidente laboral y la enfermedad profesional con baja o sin baja.

El cálculo se adecuará a la siguiente fórmula de deducción: Valor paga extra/365 días = precio/día paga extra-Número días en período IT en cada una de las pagas*precio/día = cuantía de descuento por IT.

Valor bruto paga extra (beneficios/verano/navidad) – cuantía de descuento IT = cuantía bruta resultante paga extra afectada.

Artículo 45. *Plus Manejo de Vehículos Ligeros*

Para aquellas trabajadoras y trabajadores de la categoría operario que para la realización de su trabajo conduzcan y manejen un vehículo ligero, MMA inferior a 3.500 Kg, se establece un Plus manejo vehículos ligeros, o concepto similar cuya cuantía queda relegada en la tabla salarial anexa 1 por día efectivamente trabajado, en todo caso proporcional al tiempo efectivamente trabajado y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 46. *Plus Maquinaria Ligera*

Para aquellas trabajadoras y trabajadores que para la realización de su trabajo deban utilizar maquinaria ligera, desbrozadora, motosierra, cribador manual o sople hojas, se establece un Plus maquinaria ligera, o concepto similar cuya cuantía queda relegada en la tabla salarial anexa 1 por día efectivamente trabajado, en todo caso proporcional al tiempo efectivamente trabajado y serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 47. *Trabajos en Días Festivos*

Se establece que, en caso de trabajar los festivos de ámbito nacional, autonómico, local y patronal, se percibirá una cantidad cuya cuantía queda relegada en la tabla salarial anexa 1 por día festivo efectivamente trabajado, lineales, es decir, la misma cantidad para cualquier categoría.

La festividad de Sant Joan, 24 de junio, tendrá una retribución específica cuya cuantía queda relegada igualmente en la tabla salarial anexa 1, para una jornada de 06.20 horas.

1. Temporada baja, 1 de octubre al 28 de febrero.

Para todo el personal perteneciente al presente Convenio, excepto acuerdos que superen las cantidades aquí establecidas, se establece una retribución por domingo o festivo ínter semanal efectivamente trabajado cuya cuantía queda relegada en la tabla salarial anexa 1 o bien, en la realización de descanso en un día laborable dentro de las 2 semanas siguientes, siempre de manera consensuada entre trabajador y empresa, más el 50% del valor mencionado anteriormente.

2. Temporada media y alta, 1 de marzo al 30 de septiembre.

Para todo el personal perteneciente al presente Convenio, excepto acuerdos que superen las cantidades aquí establecidas, la retribución, en caso de trabajar en su día de descanso semanal, queda establecida en una cuantía que queda relegada en la tabla salarial anexa 1.

Estas cantidades serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 48. *Horas Extraordinarias*

Dada la especial característica de la empresa que presta un servicio público ineludible como cuestión previa, las partes firmantes del presente Convenio colectivo manifiestan la opinión de entender de que se eviten en lo posible la realización de las horas extraordinarias y que, por necesidades del servicio, si fuera preciso su realización, el número de éstas, vendrán a contemplar lo establecido en la Ley Rituaria del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, cuando así lo consideren ambas representaciones, a través de la Comisión Paritaria, podrán analizar las casuísticas que se pudieran producir en el servicio, que implique la ampliación de jornada, en busca de criterios objetivos de la sustitución de ésta por la contratación de personal, si fuera el caso.

A tenor de realizar un servicio eminentemente destinado a los ciudadanos, las trabajadoras y trabajadores, en caso de necesidad del servicio, vendrán obligados a la prolongación de la jornada, para solventar situaciones de ausencias por cualquier causa o motivo de otras compañeras y compañeros. Las ampliaciones y/o prolongaciones de jornada, se podrán compensar el número de horas realizadas por tiempo de descanso. En este caso, el trabajador, lo deberá proponer y comunicar, mediante escrito, a su responsable directo y, éste, en función del calendario y las cargas

de trabajo del servicio, le comunicará los días de descanso. El valor de las horas extras ordinarias y de las horas extras festivas, queda establecido en el anexo 1.

Estas cantidades serán modificadas anualmente en función de lo establecido en las disposiciones adicionales.

Artículo 49. *Salario en Vacaciones*

Durante el período vacacional establecido en el artículo 40, el trabajador percibirá en dicho período el salario establecido en la tabla salarial anexa 1. No obstante, cuando el trabajador haya devengado y le corresponda el complemento personal de antigüedad, éste, se incluirá en su salario de vacaciones a modo personal.

Artículo 50. *Regularización Ausencias No Retribuidas*

Con carácter general se establece el criterio de deducción de los salarios por motivos de ausencia/s siendo o no justificadas por documento fehaciente y que no se contemple, por lo establecido en el presente Convenio colectivo, la garantía de su retribución se deducirá por tiempo/hora o jornada, la resultante de dividir el salario bruto anual (SBA) ente 267 días (según jornadas salariales: 365-52 semanas- 14 festivos-1 S. Martín de Porres-31 vacaciones = 267 divisor).

Artículo 51. *Detracción Fiscal IRPF y Seguridad Social*

Como norma general, las cuantías y precios que se reseñan tanto en el articulado general del presente Convenio colectivo como las indicadas en la tabla salarial del anexo 1 se considerarán cuantías brutas. En el momento de hacer efectivo el pago de las nóminas a las trabajadoras y los trabajadores, se procederá a la deducción de las retenciones legales que correspondan por el IRPF y de las cuotas de la Seguridad Social que irán a cargo de las trabajadoras y los trabajadores.

Artículo 52. *Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo*

En virtud de lo establecido en el artículo 28 de la Ley rituarial del Estatuto de los Trabajadores, la empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

CAPÍTULO VIII **Mejoras Sociales**

Artículo 53. *Cobertura Seguro Contingencias*

Con efectos del 1 de enero, la empresa, a través de una entidad aseguradora, concertará una póliza de seguro para todas las trabajadoras y trabajad ores que se encuentren en alta en la empresa, y sea cual sea su tipo de contrato laboral, que cubra las siguientes casuísticas y cuantías que reseña siempre y cuando la causa provenga directamente derivada de accidente laboral:

1. Motivo y cobertura/indemnizaciones:
 - 1.1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
 - 1.2. Muerte.
 - 1.3. Incapacidad permanente total para su profesión habitual.

Las cuantías de cobertura/indemnizaciones son las que figuran en la tabla salarial (anexo 1).

Las coberturas e indemnizaciones económicas se irán actualizando en función de lo previsto en las disposiciones adicionales.

Artículo 54. *Complemento de Acción Protectora de la Seguridad Social*

En caso de accidente laboral, el trabajador cobrará el 100% de la retribución íntegra del salario bruto mensual incluida la nocturnidad si el trabajador estuviese en horario nocturno.

Al objeto de garantizar a las trabajadoras y los trabajadores lo establecido en el párrafo anterior, en caso de que se produzca una baja por accidente laboral, se considerará, para establecer la cuantía íntegra del salario bruto mensual, la base reguladora de las contingencias de accidente laboral del recibo salarial del mes anterior a la fecha de baja (BR/AT) y se calculará el 75% de dicha base reguladora para conocer la prestación social de dicha contingencia. Por tanto, la empresa complementará, para garantizar al trabajador y la trabajadora, la diferencia entre este valor y el que se expresa en el párrafo anterior.

En caso de hospitalización con ingreso o intervención quirúrgica con cirugía mayor, el trabajador cobrará el 100% a partir del día 1 de la baja y como límite hasta el día 60 de la misma y sólo para la primera baja del año.

Los períodos de IT derivados de accidente de trabajo no tendrán repercusión en las pagas extraordinarias.

Artículo 55. *Ayuda Escolar*

Para las trabajadoras y trabajadores que se encuentren en alta en la empresa, con independencia del tipo de contrato laboral que se haya concertado, que cumplan que en fecha 1 de noviembre tengan hijas o hijos en edad comprendida entre 2 y 16 años, ambos inclusive, y se encuentren legalmente inscritos en centros escolares y/o de enseñanza oficial, previa justificación documental, tendrán una compensación económica por cada hija o hijo que se encuentra establecido en las tablas salariales, anexo 1.

Las cuantías de pago que procedan se abonarán en la nómina del mes de noviembre de cada año, previa justificación documental que se deberá presentar por las trabajadoras y trabajadores a la empresa antes del día 1 de noviembre de cada año.

Artículo 56. *Anticipos a Cuenta de Salarios Devengados*

Aquellas/os trabajadoras y trabajadores que se encuentren en alta en la empresa y que hayan consolidado, como mínimo, un año de antigüedad, tendrán el derecho a solicitar, si así lo precisan, un anticipo a cuenta de los salarios devengados hasta la fecha de su solicitud que la deberán dirigir por escrito a su responsable directo, para que éste lo trámite para su aprobación y/o reparos.

La cuantía máxima que se podrá solicitar serán 1.000€ por trabajador, a devolver dentro del año natural de la solicitud, con un máximo anual de 3.000€ cuando se trate para la totalidad de la plantilla del centro.

Artículo 57. *Fondo Social*

Se establece por parte de la empresa la aportación y creación de un fondo económico social que servirá para paliar situaciones de necesidad, subvención de lentes, aparatos dentales, etc. Con las limitaciones que se dirán en el reglamento que se acuerde, que se consideren extemporáneas en el ámbito laboral para las trabajadoras y trabajadores que se encuentren de alta en el centro de trabajo.

El importe del Fondo social para el año 2022 será de 1000€ anuales para todo el colectivo. En años sucesivos el citado importe se incrementará en el mismo % en que se incremente el resto de los conceptos del Convenio.

El importe del fondo social se destinará a cubrir gastos derivados de obtención de gafas, dentista, prótesis y aquellas que se determinen entre el delegado de personal y la empresa, previo acuerdo con el personal.

Para poder acceder a la percepción del fondo social aquellos trabajadores que no tengan un año de antigüedad en la empresa, lo percibirán en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

El primer año de aplicación se establece con efectos del 1 de enero de 2022. No obstante, antes del 31 de diciembre de 2022, la Comisión Paritaria procederá a la elaboración de un reglamento al efecto.

CAPÍTULO IX

Derechos y Obligaciones

Artículo 58. Inviolabilidad de Registros a Trabajadoras y Trabajadores

En virtud de lo establecido en el artículo 18 de la Ley rituaria del Estatuto de los Trabajadores, la empresa sólo podrá realizar registros sobre la persona de las trabajadoras y los trabajadores, en sus taquillas y efectos particulares, cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo.

En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de las trabajadoras y trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

Artículo 59. Realización del Trabajo, Seguimiento y Vigilancia de la Salud del Servicio Médico

En virtud de lo establecido en el artículo 20 de la Ley rituaria del Estatuto de los Trabajadores, las trabajadoras y los trabajadores, estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de las trabajadoras y trabajadores disminuidos, en su caso.

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente laboral del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico que la empresa designe en los periodos y citaciones del Servicio Médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos supondrá que la empresa podrá determinar la suspensión de los derechos económicos por mejoras salariales y complementarias que pudieran existir a cargo de ésta, con independencia de las prestaciones sociales que pudieran percibir la trabajadora o trabajador por Incapacidad Temporal, IT, y accidentes de trabajo, AT, a través de la Seguridad Social y/o la Mutua de Accidentes en dichas situaciones, IT y AT.

CAPÍTULO X

Derecho a la Salud Laboral,

Prevención de Riesgos Laborales y Prendas de Trabajo (EPI's)

Artículo 60. Derecho a la Salud Laboral

El derecho a la salud, en todos sus aspectos, de las trabajadoras y trabajadores, mediante la prevención y la sensibilización que éstos deberán tener hacia su salud.

Por esta razón, no está permitido fumar, ingerir bebidas alcohólicas, estupefacientes, psicotrópicos, psicofármacos, etc., en el ámbito laboral, sea en el interior del centro de trabajo como en el exterior y, en especial, cuando se encuentren manipulando o conduciendo vehículos que hayan sido asignados por la empresa para efectuar las tareas encomendadas.

En caso de que por circunstancias no deseadas la empresa tenga conocimiento de que, alguna trabajadora o algún trabajador, haya vulnerado cualquier circunstancia reseñada en el apartado anterior, procederá a tomar las medidas disciplinarias que consideren más ajustadas a los hechos acaecidos.

Con el objetivo de evitar patologías y situaciones graves innecesarias, para las trabajadoras y trabajadores, la empresa pondrá a disposición al servicio de éstas/os todos los efectivos que se encuentren a su alcance, Servicio Médico de empresa, Mutua de Accidentes, para atender las necesidades que, sobre la prevención de la salud precisen todas las trabajadoras y trabajadores del centro de trabajo.

El Servicio Médico, establecerá todas las acciones necesarias sobre la prevención de posibles patologías y efectuará cuantas campañas sobre la salud considere necesarias, para informar al colectivo de las cautelas médicas que se precisen para evitar posibles enfermedades.

Asimismo, las trabajadoras y trabajadores deberán autorizar expresamente por escrito al Servicio Médico, para que puedan ponerse en contacto con los médicos de familia y especialistas de la Seguridad Social, al objeto de recabar o intercambiar la información que se precise, siempre y cuando sea en beneficio de éstas/os. El Servicio Médico de empresa, velará la información que pueda disponer con la máxima reserva y confidencialidad, no pudiendo hacer uso de la misma, sin la autorización previa y por escrito de cada interesada y/o interesado.

Artículo 61. *Reconocimientos Médicos*

Todos los trabajadores tendrán derecho a efectuar, a través de los Servicios Médicos de empresa, un reconocimiento anual de vigilancia y control de la salud y en los términos que la Ley establezca. No obstante, en los casos que no se consideren específicos o que sean considerados de rigor obligatorio, las trabajadoras/es en caso de no desear o aceptar realizar la revisión Médica anual, tendrán que trasladarlo a través de sus mandos, mediante escrito firmado por el interesado/a, por el que rehúsan a la realización de la revisión médica. Dicho protocolo, se deberá reiterar de la misma forma cada año o en función de lo que establezca la Ley de prevención de riesgos laborales o normativa supletoria o complementaria de salud laboral.

Artículo 62. *Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad*

1. Principios generales: las partes se comprometen, de forma conjunta, a promover la cultura preventiva cuyo objetivo permanente será garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, previniéndoles de los riesgos labores, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

2. Los posibles riesgos laborales se deberán eliminar o reducirse hasta niveles asumibles.

El ámbito de aplicación de la política de prevención será para todas/os las/os trabajadoras y trabajadores, que se encuentren en alta en la empresa y sea cual sea su modalidad de contrato.

La seguridad y la salud requerirá la colaboración activa de todas/os las/os trabajadoras/es y para ello se facilitará su participación, información y formación.

La preocupación por la prevención será elemento compartido por los representantes de las trabajadoras/es y la empresa.

Normativa: en cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, se estará sujeto a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, de 8 de noviembre, y por cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituyese a éstas.

El procedimiento de evaluación de riesgos respetará la normativa vigente en cada momento.

En las evaluaciones de riesgos y estudios que se realicen se estará a lo indicado en el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Se procurará comparar entre varios criterios, aplicando siempre el más favorable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

3. Plan de prevención: el plan de prevención se basará en los siguientes objetivos:

3.1. Establecimiento de una política de prevención de riesgos eficaz e integrada a todas las acciones que se desarrollen en la empresa.

3.2. Fomentar e impulsar el interés por la prevención de riesgos laborales a través de planes formativos en todos los niveles de la Empresa, tanto mandos como trabajadores.

3.3. Prevenir los riesgos en el puesto de trabajo.

3.4. La empresa elaborará el plan de prevención que abarque a todas las unidades y zonas de trabajo del centro siguiendo los principios explícitamente señalados en la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

3.5. La participación de los representantes de las trabajadoras y trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

4. Representación: la participación de los representantes de las trabajadoras/es se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

El/los delegados/s de Prevención serán elegidos por el Comité de empresa del centro de trabajo si fuera el caso o por la representación social. Así mismo, podrán estar asesorados por personal externo con especiales conocimientos y experiencia en la materia que podrán asesorarles y ser acompañados cuando así lo soliciten los delegados de prevención.

La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatorio para los mismos la asistencia a dichos cursos.

5. Servicio de Prevención: el Servicio de Prevención se regirá por lo establecido al efecto en la Legislación vigente, y contará con los medios adecuados a las características de la empresa.

El Servicio de Prevención deberá estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en lo referente a:

5.1. El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa con especial sensibilidad a los problemas que existan de drogodependencia y alcoholismo:

a) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de las trabajadoras y trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

b) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.

c) La información y formación de los trabajadores.

d) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

e) La vigilancia de la salud de las trabajadoras y trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todo el centro de trabajo se establecerán los medios propios o concertados que garanticen el cumplimiento de las funciones anteriores.

6. Evaluación de riesgos: la evaluación de riesgos la llevará a cabo el Servicio de Prevención.

La participación de los representantes de las trabajadoras y trabajadores se llevará a efecto en la forma y términos señalados en la Ley de prevención de riesgos laborales. La empresa llevará a cabo la revisión de evaluación de riesgos, siempre que se den las circunstancias señaladas en el artículo 6 del Reglamento de los servicios de prevención o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

7. Las competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud serán las que establezca la propia Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

En su seno, se debatirán los asuntos que corresponden al desarrollo del artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

8. Información, consulta y participación: la empresa informará a todos las trabajadoras y trabajadores sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención, de acuerdo con la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

9. Riesgo grave e inminente: en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

Los delegados de prevención estarán facultados para paralizar la actividad cuando exista un riesgo grave e inminente y siempre de conformidad con lo determinado en el punto 3º del artículo 21 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

En todos los casos, el/los delegados de prevención dejarán constancia escrita en el momento de la justificación que existe para la medida adoptada, entregando el documento al mando presente.

10. Protección a la maternidad: en este apartado se estará a lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley de prevención de riesgos laborales, o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

11. Formación en materia de prevención: la empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todas las trabajadoras y trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban las trabajadoras y trabajadores en esta materia incluirá los riesgos laborales y medidas de prevención, y entre otros puntos: riesgos inherentes al puesto de trabajo, los productos, cuando se utilicen, procedimientos de prevención, protecciones mecánicas y equipos de protección individual, correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento. La formación contemplará tanto el temario teórico como ejercicios prácticos.

La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral y no supondrá coste alguno para los trabajadores. Excepcionalmente se podrá dar en otras horas diferentes de la jornada laboral, en cuyo caso, y antes de recibir la formación, estará programada la compensación de esas horas en los 30 días siguientes.

Las horas de formación que se realicen fuera de la jornada laboral, no podrán ser compensadas económicamente, si no a igual tiempo en descanso según las condiciones del anterior apartado.

12. Vestuario: los delegados de prevención tendrán entre sus facultades la de revisar que las prendas de uniformidad cumplan las exigencias de seguridad e higiene necesarias, en función del puesto de trabajo y localización geográfica del puesto de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a la utilización de los Equipos de Protección Individual, EPI's, que la empresa les facilite para realizar sus tareas con la máxima protección. En caso de no ser así, la empresa podrá hacer uso de aplicación de la normativa sancionable al afecto.

13. Medidas de emergencia: se estará sujeto a lo establecido en el artículo 20 de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

14. Coordinación de empresas: se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de prevención de riesgos laborales o norma cuya promulgación sustituyese a ésta.

La empresa establecerá sistemas de cooperación y coordinación de actividades preventivas en estos casos.

15. Trabajos nocturnos y sujetos a turnos: se regirán por lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los trabajadores.

Las trabajadoras y trabajadores en horario nocturno y sujetos a turnos dispondrán de un nivel de protección en materia de prevención de riesgos laborales adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiadas y equivalentes al resto de las trabajadoras y trabajadores de la empresa, en los términos legalmente establecidos.

La empresa previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, entregará a todos los trabajadores/ras la ropa de trabajo y material de protección necesarios para desarrollar su trabajo.

Artículo 63. *Dotación en los Vehículos y Maquinaria*

Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas en su estado y acondicionamiento en general.

El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico, aunque a los conductores les corresponderá comprobar los niveles en general, líquido de frenos, agua, aceite, revisión lámparas, etc., comunicando su estado, emitiendo el informe necesario y los partes de incidencia firmados a su mando responsable. Así mismo los vehículos irán provistos de botiquines tal como establece la normativa de la DGT que si irán reponiendo a medida que sea necesario.

El conductor, será el responsable de comunicar a su mando superior de las inexistencias para su reposición.

Artículo 64. *Obligaciones de los conductores de cualquier tipo de vehículo*

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

El no cumplimiento de estas obligaciones por parte del conductor será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave, cuando sea considerada dicha actuación y/o acción inexistencia de imprudencia temeraria. Si se considerase tal condición, la empresa procedería a la incoación de sanción con el grado que considere en función de la negligencia cometida por el trabajador.

Artículo 65. *Prendas de Trabajo (Uniformidad)*

Las trabajadoras y trabajadores deberán ir correctamente uniformados con las prendas adecuadas para el correcto desarrollo de su servicio.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio dentro de la jornada laboral y serán facilitadas por la empresa.

El calzado se considerará como material de seguridad. Se compondrá de botas o zapatos de seguridad y se proporcionará según lo previsto más adelante.

Todas las prendas anteriormente referidas serán repuestas cuando éstas resulten ostensiblemente deterioradas. Para ello, las trabajadoras y trabajadores deberán hacer entrega de las prendas deterioradas.

- Entrega de uniformidad:

- Período de verano: Dos pantalones. Dos camisas o polos. Un par de zapatos o botas ligeras con protección. Un chaleco reflectante de seguridad. Una gorra.

Equipos de protección individual, EPI's, en función de las tareas asignadas.

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo antes del día 1 de junio de cada año natural.

- Período de invierno: Dos pantalones. Dos camisas o polos. Un forro polar adecuado a la temperatura ambiente. Un par de zapatos o botas ligeras con protección. Un chaleco reflectante de seguridad. Una gorra.

Equipos de protección individual, EPI's, en función de las tareas asignadas.

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo antes del día 20 de octubre de cada año natural.

El vestuario será acorde con la época en que se entrega y confeccionado teniendo en cuenta la diferenciación entre hombres y mujeres.

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad en todos los locales, siendo obligatorio su uso de acuerdo con las instrucciones dadas por el Comité de Salud Laboral.

Será obligatorio para todo el personal, la utilización en el trabajo de la última ropa entregada cada temporada.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario entregado.

Toda la ropa al igual que el calzado estará provista de las medidas de seguridad necesarias.

Las trabajadoras y los trabajadores, con independencia de su situación contractual, vendrán obligadas/os a su mantenimiento, lavado y decoro de todas aquellas prendas que la empresa les provea para que las utilicen en el servicio y tareas profesionales que le sean encomendadas dentro de su jornada laboral.

CAPÍTULO XI

Derecho a la Formación y Promoción, Iniciativas

Artículo 66. Derecho a la Formación

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todas las trabajadoras y trabajadores y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello la empresa junto con la representación social se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

El trabajador estará obligado a asistir a aquellas acciones formativas promovidas o impartidas por la empresa a fin de obtener una determinada especialización o una más amplia formación profesional.

Las citadas acciones formativas podrán realizarse tanto dentro como fuera de la jornada laboral, procurando, siempre que sea posible, realizarlas dentro de la jornada laboral.

Si la formación obligatoria se realizara fuera de la jornada laboral, se compensará por tiempo de descanso equivalente.

- Cursos de formación

Los cursos de formación se articularán a través de dos modalidades de cursos:

1. Promoción: tendrán carácter voluntario y habrán de ser superados para poder ser ponderados a efectos de promoción profesional y provisión de puestos.

2. Adaptación profesional: son cursos de adaptación profesional aquellos cuya finalidad básica es el desarrollo profesional del personal, por innovaciones tecnológicas, modificaciones de procesos, normas o procedimientos, alteración del contenido de los puestos de trabajo u otras circunstancias que exijan reciclaje o adaptación a los puestos de trabajo. Se podrán tener en cuenta a efectos de provisión de puestos de las mismas características.

La asistencia a los cursos de adaptación profesional tendrá carácter obligatorio.

- Acceso a los recursos de formación:

El acceso a los cursos de promoción profesional se realizará, previa comunicación a la representación social, mediante anuncio de los mismos en los tabloneros de anuncios de las diferentes Unidades o Departamentos, en el que se establecerán los requisitos exigidos para participar y los méritos susceptibles de valoración para la selección del personal que habrá de realizar el curso, que podrán referirse a antigüedad, experiencia, formación, aptitudes, y aquellos otros requisitos que pueda determinar la empresa, así como las obligaciones derivadas de la participación en los mismos.

- Comisión Mixta de Formación:

La Comisión Mixta Paritaria creará una Comisión Mixta de Formación y, en su caso, las funciones y atribuciones de la misma tendrá una participación efectiva en los planes de formación, específicamente en:

- a) Detección de necesidades.
- b) Diseño y planificación de las acciones de formación.
- c) Seguimiento.
- d) Evaluación.

Artículo 67. *Derecho a la Promoción*

La promoción de un trabajador puede tener lugar de las siguientes maneras:

1. Promoción por méritos: la promoción por méritos se dará cuando un trabajador, desarrollando el mismo trabajo y en atención a su desempeño profesional, sea promovido por la empresa a un escalón superior a título personal y sin que ello implique el cambio de puesto de trabajo. Esta promoción puede suponer el cambio de categoría laboral.

2. Promoción por concurso: la promoción por concurso será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

- a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante, siempre que la empresa no considere conveniente la amortización de la misma.

b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que, por la especial naturaleza de la vacante, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador.

c) Los aspectos básicos a considerar en el concurso interno deberán ser los siguientes:

1. Requisitos del puesto de trabajo Características del puesto.
2. Formación necesaria y titulación (conductores). Desempeño profesional.
3. Antigüedad.
4. Requisitos del aspirante.
5. Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
6. Prueba teórica: dependiendo del puesto.
7. Prueba práctica: dependiendo del puesto.
8. Tribunal calificador:

Un representante responsable del Departamento en que se produzca la vacante. Un representante designado por la empresa. Un representante de la representación social.

9. Puntuación: Expediente: 30%, Prueba teórica/práctica: 40%, Informe tribunal: 30%.

10. Calificación.

Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la dirección de la empresa para cubrir la vacante.

En el caso de que el tribunal calificador no pueda proponer la cobertura interna de la vacante, la empresa podrá iniciar el proceso de cobertura externa de la misma.

Las vacantes existentes de la empresa serán anunciadas en el tablón con una antelación de una semana a la fecha del concurso.

Artículo 68. *Iniciativas y Sugerencias*

Todo trabajador podrá comunicar directamente a la dirección de la empresa cualquier iniciativa o sugerencia de tipo personal que represente una mejora en los métodos de trabajo, aumento de la productividad, mayor seguridad, etc. A tal in, la empresa pondrá a disposición de las trabajadoras y trabajadores los impresos adecuados para explicar y desarrollar su idea, pudiendo la dirección convocar al trabajador para que amplíe o aclare la idea o sugerencia formulada. En caso de aceptarse la idea o sugerencia que haya sido presentada por una trabajadora o por un trabajador si fuese puesta en práctica con resultados satisfactorios, se les dotará con un premio de una sola vez, a determinar con la representación social y en función y en proporción a la eficacia de su puesta en práctica. Las ideas y sugerencias que sean expuestas en grupo, mínimo 2, si se ajustan a la situación del párrafo anterior, se les hará entregará, por una sola vez, en proporción al número de proponentes. La dirección dará cuenta previa de su comunicación las/os interesadas/os y a la representación social de los premios concedidos.

CAPÍTULO XII Derechos de Representación

Artículo 69. *Derecho a la Representación de las Trabajadoras/es*

Se estará a lo previsto en el Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores y demás normativa vigente en materia de representación.

Artículo 70. *Sigilo Profesional*

Los representantes de las trabajadoras y trabajadores y delegados de las secciones sindicales se comprometen a guardar, en cada caso, la reserva y sigilo profesional exigido por las leyes, y

concretamente por el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, respecto a la información y documentación que les sea facilitada por la empresa.

Artículo 71. *Utilización del Crédito Horario*

La ausencia del puesto de trabajo, como consecuencia del uso del crédito de horas por la representación social, será comunicada a la dirección de la empresa, mediante escrito, con una antelación de 72 horas, salvo excepciones acordadas con la empresa, para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Asimismo, a posteriori, se deberá acreditar la ausencia solicitada a cuenta del crédito horario, también, con documento justificativo. Siendo entregado éste al día siguiente de la ausencia.

Los créditos de las horas indicadas no serán acumulables de un mes para otro, perdiéndose las no consumidas a final de cada mes.

CAPÍTULO XIII **Derechos: Sucesión de Empresas y Subrogación**

Artículo 72. *Sucesión de Empresa*

En el supuesto caso de sucesión, las empresas o entidades que se encuentren afectadas deberán respetar, en todos sus aspectos, lo legislado en la presente materia y serán atendidos los siguientes criterios generales en su actuación:

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.
2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.
3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante 3 años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.
4. Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de las/os trabajadoras/es, las relaciones laborales de las trabajadoras y trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el Convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del Convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro Convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

5. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadoras/es respectivas/os afectadas/os por el cambio de titularidad de los siguientes extremos: Fecha prevista de la transmisión, Motivos de la transmisión, Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión y Medidas previstas respecto de las/os trabajadoras/es.

6. De no haber representantes legales de las/os trabajadoras/es, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a las/os trabajadoras/es que pudieren resultar afectados por la transmisión.

7. El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

8. El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadoras/es vendrá obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de las/os trabajadoras/es sobre las medidas previstas y sus consecuencias para las/os trabajadoras/es. Dicho período de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del período de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Las obligaciones de información y consulta establecidas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios, cedente y cesionario, o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellas basadas en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

Artículo 73. Subrogación del Personal

Se estará a lo establecido en los artículos 49 a 52 del vigente Convenio colectivo general del sector, (BOE de 30 de julio de 2013)

Disposiciones Adicionales

Condiciones Económicas de los tres años de vigencia 2022 a 2024.

Disposición Adicional Primera

Año 2022: Las tablas salariales vigentes, se incrementarán durante el año 2022 en el 2 % sobre todos los conceptos.

Disposición Adicional Segunda

Año 2023: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2022, se incrementarán durante el año 2023 en el 2 % sobre todos los conceptos.

Disposición Adicional Tercera

Año 2024: Las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2023, se incrementarán durante el año 2024 en el 2 % sobre todos los conceptos

Disposición Transitoria

La representación social y las trabajadoras y trabajadores del centro de trabajo manifiesta su conformidad y aceptación del presente Texto articulado del Convenio colectivo.

La representación de la empresa asume lo previsto con independencia de que su aplicación en su totalidad del presente Texto articulado del Convenio colectivo quedará supeditado a la aceptación y ratificación del Área Metropolitana de Barcelona.

Disposición Final Única

Con la firma del presente convenio ambas partes se comprometen al mantenimiento de la paz social y de la buena fe en las relaciones laborales.

(Continúa en la página siguiente)

TABLAS SALARIALES AÑO 2022

	Categorías						
Concepto	Encargado Servicio	Encargado	Conductor Maquinista	Conductor 2ª	Operario	Maquinista	Auxiliar Operario
Salario Base	1.495,47	1.169,53	987,21	987,21	749,80	900,95	684,29
Plus Toxico, Penoso y Peligroso	299,09	233,91	197,44	197,44	149,96	180,19	136,86
Plus Transporte	106,38	106,38	106,38	106,38	106,38	97,07	97,07
Plus Conservación y Mantenimiento Ropa	113,81	103,24	54,72	46,87	38,73	49,94	35,33
Plus Actividad	342,95	293,54	194,54	181,38	58,09	177,54	58,02
Total Salario mensual	2.357,71	1.906,59	1.540,29	1.519,27	1.102,96	1.405,69	1.011,58
Paga de beneficios	900,74	737,77	646,61	646,61	527,9	603,47	495,15
Paga de Navidad	1.495,47	1.169,53	987,21	987,21	749,80	900,95	684,29
Paga de verano	1.495,47	1.169,53	987,21	987,21	749,80	900,95	684,29
Vacaciones	2.357,71	1.906,59	1.540,29	1.519,27	1.102,96	1.405,69	1.011,58
Total Salario anual	32.184,20	25.955,96	21.104,53	20.852,26	15.262,98	19.273,67	14.002,65
Plus Festivo art. 47	104,26	104,26	104,26	104,26	104,26	104,26	104,26
Hora Extra Normal. art. 48	25,36	20,36	20,15	13,22	12,20	20,15	12,20
Hora Extra Nocturna Festiva. art. 48	33,09	28,09	27,76	17,97	15,61	27,76	15,61
Antigüedad Trienio (3% S/Sb) art. 36	44,86	35,09	29,62	29,62	22,49	27,03	20,53
Antigüedad Quinquenio (5% S/Sb) art. 36	74,77	58,48	49,36	49,36	37,49	45,05	34,21
Plus Manejo Vehículos Ligeros art. 45	5,00	Incapacidad P. Absoluta AT art. 53		23.171,89			
Plus Maquinaria Ligera art. 46	2,00	Muerte en AT Art. 53		19.696,63			
Dietas art. 42	11,59	Incapacidad P. Total AT art. 53		13.903,13			
Ayuda Escolar art. 55	116,17						
Fondo Social art. 57	1.000,00						
Festivo Sant Joan, todas las categorías	156,40						

TABLAS SLARIALES 2023

Concepto	Categorías						
	Encargado Servicio	Encargado	Conductor Maquinista	Conductor 2ª	Operario	Maquinista	Auxiliar Operario
Salario Base	1.525,38	1.192,92	1.006,95	1.006,95	764,80	918,96	755,97
Plus Toxico, Penoso y Peligroso	305,08	238,58	201,39	201,39	152,96	183,80	151,19
Plus Transporte	108,50	108,50	108,50	108,50	108,50	99,01	99,01
Plus Conservación y Mantenimiento Ropa	116,09	105,31	55,82	47,81	39,50	50,94	36,04
Plus Actividad	349,81	299,41	198,44	185,00	59,25	181,09	59,18
Total Salario mensual	2.404,86	1.944,73	1.571,10	1.549,65	1.125,02	1.433,81	1.101,40
Paga de beneficios	918,75	752,53	659,54	659,54	538,46	615,54	505,05
Paga de Navidad	1.525,38	1.192,92	1.006,95	1.006,95	764,80	918,96	755,97
Paga de verano	1.525,38	1.192,92	1.006,95	1.006,95	764,80	918,96	755,97
Vacaciones	2.404,86	1.944,73	1.571,10	1.549,65	1.125,02	1.433,81	1.101,40
Total Salario anual	32.827,88	26.475,09	21.526,61	21.269,30	15.568,24	19.659,15	15.233,82
Plus Festivo art. 47	106,35	106,35	106,35	106,35	106,35	106,35	106,35
Hora Extra Normal art. 48	25,87	20,77	20,55	13,48	12,44	20,55	12,44
Hora Extra Nocturna Festiva art. 48	33,75	28,65	28,32	18,33	15,92	28,32	15,92
Antigüedad Trienio (3% S/Sb) art. 36	45,76	35,79	30,21	30,21	22,94	27,57	22,68
Antigüedad Quinquenio (5% S/Sb) art. 36	76,27	59,65	50,35	50,35	38,24	45,95	37,80
Plus Manejo Vehículos Ligeros art. 45	5,10	Incapacidad P. Absoluta AT art. 53			23.635,33		
Plus Maquinaria Ligera art. 46	2,04	Muerte en AT art. 53			20.090,56		
Dietas art. 42	11,82	Incapacidad P. Total AT art. 53			14.181,19		
Ayuda Escolar art. 55	118,49						
Fondo Social art. 57	1.020,00						
Festivo Sant Joan, todas las categorías	159,53						

TABLAS SALARIALES 2024

Concepto	Categorías						
	Encargado Servicio	Encargado	Conductor Maquinista	Conductor 2ª	Operario	Maquinista	Auxiliar Operario
Salario Base	1.555,89	1.216,78	1.027,09	1.027,09	805,09	937,34	796,09
Plus Toxico, Penoso y Peligroso	311,18	243,36	205,42	205,42	156,02	187,47	154,22
Plus Transporte	110,67	110,67	110,67	110,67	110,67	101,00	101,00
Plus Conservación y Mantenimiento Ropa	118,41	107,42	56,93	48,76	40,29	51,96	36,76
Plus Actividad	356,81	305,39	202,40	188,70	60,44	184,71	60,36
Total Salario mensual	2.452,96	1.983,62	1.602,52	1.580,65	1.172,52	1.462,48	1.148,43
Paga de beneficios	937,13	767,58	672,73	672,73	549,23	627,85	515,15
Paga de Navidad	1.555,89	1.216,78	1.027,09	1.027,09	805,09	937,34	796,09
Paga de verano	1.555,89	1.216,78	1.027,09	1.027,09	805,09	937,34	796,09
Vacaciones	2.452,96	1.983,62	1.602,52	1.580,65	1.172,52	1.462,48	1.148,43
Total Salario anual	33.484,44	27.004,59	21.957,15	21.694,69	16.229,61	20.052,33	15.888,50
Plus Festivo art. 47	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48	108,48
Hora Extra Normal art. 48	26,39	21,19	20,96	13,75	12,69	20,96	12,69
Hora Extra Nocturna Festiva art. 48	34,43	29,22	28,89	18,70	16,24	28,89	16,24
Antigüedad Trienio (3% S/Sb) art. 36	46,68	36,50	30,81	30,81	24,15	28,12	23,88
Antigüedad Quinquenio (5% S/Sb) art. 36	77,79	60,84	51,35	51,35	40,25	46,87	39,80
Plus Manejo Vehículos Ligeros art. 45	5,20	Incapacidad P. Absoluta AT art. 53		24.108,04			
Plus Maquinaria Ligera art. 46	2,08	Muerte en AT art. 53		20.492,37			
Dietas art. 42	12,06	Incapacidad P. Total AT art. 53		14.464,81			
Ayuda Escolar art. 55	120,86						
Fondo Social art. 57	1.040,40						
Festivo Sant Joan, todas las categorías	162,72						

Barcelona, 12 de març de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada