RESOLUCIÓ 17 d'abril de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Sant Andreu de Llavaneres) per als anys 2022 a 2024 (codi de conveni núm. 08014781012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Sant Andreu de Llavaneres), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de maig de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Sant Andreu de Llavaneres) per als anys 2022 a 2024 (codi de conveni núm. 08014781012007) 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 LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE SAU, Y SUS TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, LIMPIEZA VIARIA, LAVADO Y MANTENIMIENTO DE CONTENEDORES, RECOGIDA DE MUEBLES Y TRANSPORTE A VERTEDERO Y LIMPIEZA DE PLAYAS EN LA LOCALIDAD DE SANT ANDREU DE LLAVANERES.

## CAPÍTULO I
## **Normas de Trabajo**

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio será de aplicación al personal de la empresa FCC Medio Ambiente, SAU de los Servicios de recogida y transporte de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria, lavado y mantenimiento de contenedores, recogida de muebles y transporte a vertedero, con centro de trabajo en Sant Andreu de Llavaneres y con sede administrativa de la empresa para estos servicios en Mataró.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El personal afectado por el presente Convenio se obliga a prestar los servicios antes descritos, en la población de Sant Andreu de Llavaneres.

Artículo 3. *Vigencia*

El presente Convenio, con independencia del día de su firma, tendrá vigencia y eficacia, tanto en sus aspectos económicos como sociales desde el día 1 de mayo de 2022 hasta el día 31 de diciembre de 2024.

Artículo 4. *Duración y Prórroga*

El presente Convenio tendrá una duración de 2 años y 7 meses desde la fecha de su entrada en vigor, prorrogándose a partir del día 1 de enero de 2025, de año en año por tácita reconducción, de no mediar por cualquiera de las partes, denuncia de revisión con 3 meses de antelación al plazo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 1-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 5. *Absorción y Compensación*

En base a la naturaleza del presente Convenio, las disposiciones legales o convencionales futuras, que impliquen variaciones económicas en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia si, globalmente considerados y en cómputo anual, superan a los establecidos en el presente acuerdo.

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

Artículo 6. *Garantía Personal*

Se respetarán las condiciones personales, de las personas trabajadoras que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente Ad Personam.

Artículo 7. *Legislación Supletoria*

En todo lo no previsto por el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de Limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, (BOE de 30 de julio de 2013), así como al Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales vigentes aplicables.

Artículo 8. *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de las personas trabajadoras, uno de los cuales será el delegado de personal, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios que tendrán voz, pero no voto.

- Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

– El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio colectivo.

– Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo conforme al art. 91 del ET.

– Conocer sobre las medidas relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el Convenio colectivo.

– Conocer y resolver, si procede, por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 ET y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el art. 82.3 ET.

– La adaptación del Convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del Convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, Autoridad Laboral o jurisdicción competente.

- Términos y procedimiento:

– La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario durante una vez al año.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 2-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los art. 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo 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 7 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 art. 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio Reglamento.

– Los acuerdos, en su caso, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

– La Comisión se reunirá a petición de cualquiera de las partes y asumirá las funciones de interpretación y vigilancia de lo pactado. Informará, asimismo, de aquellas peticiones que las personas trabajadoras formulen a la empresa que no estén contempladas en el presente Convenio.

## CAPÍTULO II
## **Organización del Trabajo**

Artículo 9. *Facultades y Responsabilidades*

La organización del trabajo, con sujeción a las disposiciones legales de general aplicación, es facultad privativa de la empresa a través de sus órganos de dirección y será responsable de su uso ante la Autoridad Laboral.

Artículo 10. *Normas para su Desarrollo*

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

a) La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad del trabajador.
b) La exigencia de una actividad y con rendimientos normales para cada productor.
c) La fijación de unos índices de calidad admisibles en la realización del trabajo.

d) La movilidad y redistribución del personal de manera racional y compatible con el ámbito territorial de prestación de los servicios señalados en el art. 2 del presente Convenio.

Artículo 11. *Ejecución de Tareas*

El trabajador está obligado a ejecutar diligentemente, cuántos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su categoría y competencia profesional y si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a la empresa.

Artículo 12. *Mantenimiento de Útiles de Trabajo*

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y maquinaria que se le confíen para el desarrollo de su trabajo; estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación, mantenimiento y limpieza y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, por culpa o negligencia.

Los conductores estarán obligados a efectuar el mantenimiento de sus vehículos y el control de niveles de aceite, agua, hidráulico y presión de ruedas.

Los peones de recogida de basuras vendrán obligados a mantener en perfectas condiciones de limpieza sus útiles de trabajo destinados al servicio.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 3-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 13. *Dotación de Vehículos*

No saldrá ningún vehículo de la nave que ponga en peligro la integridad física de las personas trabajadoras. Los camiones irán provistos de los elementos de sujeción necesarios en la parte trasera del mismo, igualmente irán provistos del correspondiente botiquín de primeros auxilios cuya conservación correrá a cargo del conductor.

Artículo 14. *Jornada de Trabajo*

La jornada de trabajo para el año 2022 será de 1.687 horas anuales o 37 horas y 30 minutos de trabajo efectivo en cómputo semanal, que se distribuirá de la siguiente forma:

- Servicio de recogida de basuras:

1. Turno de noche recogida PAP

— De lunes a domingo, con prestación de servicios durante 6 días a la semana y 1 día y medio de descanso semanal y con arreglo al siguiente horario:

Domiciliaria: el servicio se prestará de lunes a domingo de 22.00 a 04.15 horas.

2. Turno de día recogida

a) Comercial refuerzo grandes productores: los martes de 05.00 a 08.00 horas, los miércoles de 10.00 a 13.00 horas, y los sábados de 04.00 a 07.00 horas.

b) Recogida de poda: los martes de 08.00 a 14.15 horas, y los sábados de 07.00 a 13.15 horas.
c) Recogida vidrio iglús: los miércoles de 13.00 a 16.15 horas.
d) Recogida de muebles: los lunes de 07.00 a 13.15 horas.

- Servicio de limpieza viaria:

— Turno de mañana

| | |
|---|---|
| Lunes | 07.00 a 13.40 horas |
| Martes a viernes | 07.00 a 13.20 horas |
| Sábado | 07.00 a 12.10 horas |

En este Convenio y como exigencia del pliego, todas las personas trabajadoras de barrido manual, así como de barrido mixto, dispondrán de 6 sábados de descanso al año, dichos descansos, de carácter recuperable.

Para recuperar estas horas y trabajar las 1.687 horas anuales establecidas, se acuerda distribuir estas horas cambiando la jornada según cuadro adjunto.

- Quedando la siguiente distribución horaria exclusivamente para los servicios de barrido manual y servicios de barrido mixto:

— Turno de mañana

| | |
|---|---|
| Lunes | 07.00 a 13.40 horas |
| Martes a viernes | 07.00 a 13.32 horas |
| Sábado | 07.00 a 12.15 horas |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 4-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

— Turno de tarde

| | |
|---|---|
| Lunes | 14.00 a 20.40 horas |
| Martes a viernes | 14.00 a 20.30 horas |
| Sábado | 14.00 a 19.25 horas |

Con esta distribución, hace un cómputo anual de 1.687 horas trabajadas.

La asignación de estos sábados se hará mediante un calendario anual siguiendo las siguientes directrices, en el caso del barrido manual siempre habrá que tener en servicio 5 puestos de trabajo de los 6 previstos, y en el caso del barrido mixto 2 de los 3 previstos. La asignación de estos descansos no serán nominativos por lo que la empresa no intercederá más que para arbitrar en caso de disputa, o para establecer un mecanismo de rueda entre trabajadores.

En verano los servicios que apruebe el Ayuntamiento, básicamente barrido manual podrá salir a las 06.00 horas.

El horario para domingos y festivos para servicios extras será de 07.00 a 12.00 horas o de 14.00 a 19.00 horas.

Se consideran días laborables la totalidad de los domingos y/o festivos en que las personas trabajadoras deban prestar sus servicios, sin perjuicio de las compensaciones económicas previstas en los artículos correspondientes del presente Convenio y en las tablas salariales anexas.

Los citados días de prestación del servicio podrán ser modificados previa notificación a las personas trabajadoras afectadas con 15 días de antelación previa autorización y/o petición del Ayuntamiento.

En caso de coincidencia de 2 días de fiesta consecutivos, el personal de limpieza viaria tiene la obligación de trabajar uno de ellos en caso de que así lo requiera el servicio previsto.

Durante la temporada de verano se adelantará en 1 hora el horario de inicio de la jornada, siempre que sea expresamente autorizado por el Ayuntamiento.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 30 minutos de descanso para el bocadillo o la cena, que se considerarán como tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15. *Vacaciones*

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 31 días naturales de vacaciones.

El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado, computándose dicha anualidad desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones se realizarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, salvo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas, en cuyo caso se realizarán en una fecha distinta.

El salario a percibir durante el periodo de vacaciones será el correspondiente al salario mensual reflejado para cada categoría en las tablas salariales, más la antigüedad que a cada trabajador le corresponda.

Al personal que por cualquier causa cese en la empresa en el transcurso del año habiendo disfrutado de las vacaciones completas que le correspondían por el año, se le descontará en su liquidación la parte proporcional de vacaciones disfrutadas en exceso.

En el supuesto que un trabajador se encuentre en situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo u hospitalizado por cualquier causa, y estas situaciones coincidan con el disfrute de sus vacaciones reglamentarias, el trabajador podrá disfrutarlas, previo acuerdo con la empresa, en otra



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 2024100091267 | Pàg. 5-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

época del año y siempre fuera del periodo vacacional fijado en el presente artículo y antes de que concluya el año natural.

Artículo 16. *Licencias y Permisos*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

a) 16 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho estable y reconocida mediante su inscripción en Registro Público.

b) 5 días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise el reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de 6 días.

Los días de permiso previstos en este apartado se podrán coger en cualquier momento siempre que continúe la causa que los ha originado. Una vez iniciado el permiso en día laborable, los días de disfrute serán consecutivos.

c) Por muerte de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o pareja de hecho, 3 días si la contingencia ocurre dentro de la Comunidad Autónoma de Cataluña y 3 días más si se produce fuera de la misma.

Los días de permiso previstos en este apartado se podrán coger en cualquier momento siempre que continúe la causa que los ha originado. Una vez iniciado el permiso en día laborable, los días de disfrute serán consecutivos.

d) Por muerte de familiares de segundo grado, 2 días si la contingencia se produce dentro de la Comunidad Autónoma y 2 días más si se produce fuera. Los días de permiso previstos en este apartado se podrán coger en cualquier momento siempre que continúe la causa que los ha originado. Una vez iniciado el permiso en día laborable, los días de disfrute serán consecutivos.

e) 1 día por traslado del domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo.

g) Para realizar funciones sindicales de representación de personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad o acumularla en jornadas completas previo acuerdo con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 6-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

j) Quien, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo a algún menor de 12 años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

k) Por el matrimonio de padres, hijos o de hermanos, 1 día.

l) El personal tendrá derecho al disfrute anual de 4 días de asuntos propios.

Quedan expresamente excluidos para el disfrute de días de asuntos propios los correspondientes a los periodos de Navidad y Semana Santa.

El inicio de los citados permisos necesariamente deberá coincidir con primer día laborable desde que se produzca el hecho causante que da origen al mismo, salvo en el caso del apartado A que podrá ser solicitado con una semana de antelación al día de la celebración del mismo.

En todos los casos, los permisos deberán ser justificados documentalmente.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículos 17. *Descanso Semanal y Festivos*

Todo el personal adscrito al presente Convenio realizará su descanso semanal, en el día o días de la semana que se especifican en el art.14 del presente acuerdo. Dado el carácter público de los servicios que se prestan, el personal afecto por el presente Convenio se obliga a prestar servicios en todos aquellos días de Fiesta nacional, local o patronal que coincidan en su calendario de días de trabajo, considerándose el trabajo en los indicados días como jornada ordinaria a todos los efectos, sin perjuicio de las compensaciones económicas que se fijan en las tablas salariales anexas por el concepto de Plus de trabajos en domingos y festivos.

## CAPÍTULO III
## **Condiciones Economicas**

Artículo 18. *Salario Base*

El Salario base del personal afectado por el presente Convenio, es el que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 19. *Antigüedad*

Consistirá en trienios a razón del 5% del Salario base que corresponda a la categoría de cada trabajador. En ningún caso el trabajador percibirá por el concepto de antigüedad el porcentaje que corresponda a más de 8 trienios.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del primer día del mes siguiente en que se produzca el vencimiento.

Artículo 20. *Plus de Trabajo Penoso, Tóxico y/o Peligroso*

El personal percibirá por los conceptos de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad un complemento cuya cuantía se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 7-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Este plus se abonará por día efectivamente trabajado, estipulándose estos en 25 al mes.

Artículo 21. *Plus Nocturno*

Las personas trabajadoras, cuando presten sus servicios entre las 21.00 horas y las 06.00 horas, percibirán un Plus nocturno consistente en el 25% del Salario base correspondiente a su categoría profesional. Este plus se abonará por 25 días al mes.

Artículo 22. *Plus Convenio*

Su cuantía es la que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas y será de exclusiva aplicación al personal de limpieza viaria.

Artículo 23. *Plus de Trabajo en Domingos y Festivos*

El Plus domingos y festivos es la contraprestación económica total que abonará la empresa con carácter mensual al personal de recogida de basuras, afecto al presente Acuerdo, por la implantación de las condiciones de trabajo en la prestación de lunes a domingo en la concesión otorgada a la empresa por el Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres, y que afecta a la distribución de la jornada de trabajo, horarios y sistemas de trabajo y descansos previstos en el art.14 del presente Acuerdo.

Se abonará por 25 días al mes y, por su naturaleza funcional, no es consolidable. El citado plus dejará de percibirse cuando dejen de prestarse servicios que determina la concesión otorgada por el Ayuntamiento de Sant Andreu de Llavaneres, basada en la organización de los mismos de acuerdo con lo establecido en los art.14 y 17 del presente Convenio.

Su cuantía es la que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas y será de exclusiva aplicación al personal de recogida de basuras.

El personal de limpieza viaria y el personal de recogida día que realice su trabajo en un domingo o festivo del calendario laboral sin descanso compensatorio, día y medio por festivo trabajado, percibirá un complemento por domingo o festivo trabajado, cuya cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas II para el personal de limpieza viaria.

Artículo 24. *Plus Vertido*

El Plus vertido compensa a los conductores del servicio de recogida de basuras una vez finalizado el servicio de recogida diario y dejado a los peones en la nave, por el tiempo que sobre la jornada de trabajo ordinaria inviertan en el desplazamiento diario para realizar la descarga del camión en el vertedero autorizado.

También compensa por aquellos excesos de tiempo, imprevistos que pudieran producirse, por esperas en la planta o vertedero.

Se abonará por 25 días al mes y su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas.

Artículo 25. *Plus de Distancia y Transporte*

Este plus extrasalarial compensa de todos los gastos de desplazamiento que al trabajador se le ocasionen como consecuencia de su trabajo. El ir y volver hasta el centro de trabajo o al lugar donde efectivamente se desarrolle la tarea diaria.

Estos pluses se abonarán por 25 días al mes. Su importe es el que figura para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 26. *Horas Extraordinarias*

Por tratarse de un servicio público de inexcusable realización, las horas extraordinarias que eventualmente deban efectuarse para la finalización del mismo, tendrán la consideración de estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata.



Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 8-15
CVE 202410091267
Data 23-5-2024
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dichas horas extraordinarias se clasificarán a los efectos de su abono en dos grupos: primeras y segundas.

– Se considerarán horas extraordinarias primeras las realizadas con motivo de aquellos trabajos extraordinarios previstos por el Pliego de Condiciones y aquellos que se realicen por ausencias, trabajos imprevistos o cambios de turno, o averías, realizadas siempre en días laborables.

– Se considerarán horas extraordinarias segundas las trabajadas en domingos y festivos, cuando el trabajo en estos días coincida con el día de descanso semanal que corresponde al trabajador en base a lo establecido en el art.14 al presente Acuerdo.

El importe es el que figura para cada uno de estos dos grupos de horas extraordinarias en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

Artículo 27. *Gratificaciones Extraordinarias de Verano, Navidad y Beneficios*

Las personas trabajadoras percibirán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias denominadas de verano, Navidad y beneficios. La cuantía será la especificada para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con la antigüedad correspondiente, calculada sobre 30 días de Salario base.

La gratificación de verano se devengará desde el día 1 de julio al 30 de junio de cada año y se abonará el día 15 del mes de junio.

La gratificación de Navidad se devengará del día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonará el día 15 del mes de diciembre.

La gratificación de beneficios se devengará desde el día 1 de enero al día 31 de diciembre de cada año, y se abonará junto con la mensualidad del mes de marzo del año siguiente a su devengo.

De las pagas de verano, Navidad y beneficios, se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos.

Artículo 28. *Paga de Septiembre*

Las personas trabajadoras percibirán anualmente una gratificación extraordinaria denominada de septiembre.

La cuantía será la especificada para cada categoría en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se devengará desde el día 1 de octubre al 30 de septiembre de cada año y se abonará junto con el recibo de salario del mes de septiembre.

De la paga de septiembre, se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos.

Artículo 29. *Estructura Salarial y Cálculo de la Retribución*

Las retribuciones del personal sujeto al presente Convenio serán las establecidas en la tabla salarial anexa para cada categoría.

Las retribuciones anuales del personal afecto al presente Convenio se abonarán en 12 mensualidades iguales compuestas cada una de ellas por 30 días de Salario base más antigüedad y por 25 días de los pluses fijados en los artículos anteriores, además de las pagas extraordinarias cuyas cuantías se fijan para cada categoría, en las tablas salariales anexas.

## CAPÍTULO IV
## **Mejoras Asistenciales**



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 9-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 30. *Seguridad e Higiene*

Se estará a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia y especialmente en lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 31. *Reconocimiento Médico*

Todo el personal tendrá derecho a someterse a un reconocimiento médico anual, que con cargo a la empresa se realizará en el lugar y la hora que los servicios médicos propios de empresa determinen. El resultado será entregado al trabajador.

Artículo 32. *Ropa de Trabajo*

La empresa entregará al trabajador, dos equipos de ropa de trabajo al año:

a) El de invierno que estará compuesto por dos pantalones, dos polos de manga larga, un polar y un par de zapatos.

b) El de verano que será de tela y compuesto de dos pantalones, dos polos de manga cortan, una gorra y un par de zapatos.
Cada dos años se entregará un anorak.

Estas cantidades pueden variar en el momento que se introduzca el servicio de lavandería. En dicho momento se reunirán ambas partes y se acordará el proceso de entrega y recogida de ropa.

Artículo 33. *Medidas de Protección*

Se facilitará dentro del uniforme de trabajo, un par de guantes, siendo su uso obligatorio. Además, se facilitará impermeable y botas de agua para los días de lluvia.

Los uniformes del personal llevarán una banda reflectante para su mejor identificación por los demás conductores.

Artículo 34. *Indemnización por Muerte o Invalidez Derivada de Accidente Laboral*

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de 30.000€, para los supuestos de muerte o invalidez en los grados de absoluta y total, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Artículo 35. *Incapacidad Temporal*

El personal que se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad común, percibirá el 60% de las bases de cotización del mes anterior, durante los 3 primeros días de la primera baja del año. Entre el día cuarto y el día veinte percibirá el 60% de las bases de cotización del mes anterior y, a partir del día 21 en adelante, percibirá el 75% de las bases de cotización del mes anterior.

Artículo 36. *Asistencia Económica en Caso de Accidente de Trabajo*

El personal que cause baja debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirá de la empresa un complemento que, sumado a las prestaciones de la mutua, le garantice el 100% de los ingresos diarios reales que para cada categoría se fijan en las tablas salariales anexas.

El citado complemento se abonará mientras el trabajador permanezca en situación de IT derivada de accidente y con el límite de los 12 meses.

Artículo 37. *Invalidez Permanente*

En caso de invalidez permanente en grado de parcial o total para la profesión habitual de alguno de las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, la empresa en función de las categorías que figuran en el mismo a excepción de la de encargado, facilitará al trabajador o trabajadores afectados



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 10-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

un puesto de trabajo que se adecue a sus nuevas condiciones físicas y siempre dentro de los trabajos propios de las categorías que figuran en el presente Convenio.

En caso de que no hubiera ninguna vacante, se producirá un cambio de puestos de trabajo de forma que otro trabajador ocupe el puesto de trabajo del primero.

El salario y la categoría de estas personas trabajadoras serán los que marque el convenio, de acuerdo con su nueva relación laboral con la empresa.

Artículo 38. *Anticipos Especiales de Salario*

La empresa concederá anticipos especiales de salario, previa justificación del afectado, por un máximo individual de 500€, salvo casos excepcionales en que se podrá ampliar a 700€, y un montante máximo anual para toda la plantilla de 5.000€.

La devolución del préstamo se efectuará en un plazo máximo de 12 mensualidades, salvo que el trabajador cause baja en la empresa, en cuyo caso se procederá a la devolución total del préstamo que tenga pendiente en el momento de causar baja en la empresa.

Artículo 39. *Clasificación Profesional*

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 art. 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 las personas trabajadoras incluidas en el grupo profesional que corresponda.

En el supuesto de que se encomienden funciones de inferior categoría, el trabajador afectado no sufrirá merma económica.

| Categoría profesional | Grupo profesional | Tareas/Funciones/oficios |
|---|---|---|
| Capataz | B - Mando Intermedio | B4. Capataz |
| Conductor | D - Operario | D1. Conductor |
| Maquinista | D - Operario | D1. Maquinista |
| Operario-Cond. B | D - Operario | D4-D3. Peón y Conductor |
| Operario | D - Operario | D4. Peón |

Artículo 40. *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

En materia de jubilación parcial, a partir del año 2022 aquellas personas trabajadoras que, en el momento de solicitarla, acrediten una antigüedad mínima de 16 años en la empresa, podrán acceder a la Jubilación parcial siempre que acrediten y reúnan el resto de los requisitos legales previstos en el RDL 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto y mientras estas se mantengan en vigor.

El inicio de la jubilación parcial está sometido, como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes, a la concesión de la jubilación.

A los trabajadores/as que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, la empresa estará obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que este deba trabajar.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 11-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios será comunicado por la empresa al trabajador con al menos 1 mes de antelación a la fecha en que este deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha.

Igualmente, y de forma simultánea, la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de relevo tendrá una duración igual o equivalente como mínimo al tiempo que le falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los años y meses necesarios para que pueda acceder a la jubilación.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, solo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios. Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el Convenio colectivo en vigor, solo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de la jubilación parcial con el contrato de relevo se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

Artículo 41. *Estabilidad en el Empleo*

Durante la vigencia del presente Convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de medidas extintivas, derivadas de reducciones de servicios, o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, la empresa se compromete a adoptar todas las medidas flexibilizadoras posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

**Disposiciones Adicionales**

Disposición Adicional Primera. *Condiciones económicas para el año 2022*

Son las que se fijan en las tablas salariales anexas de 2022 a partir del 1 de mayo, que incorporan, para las categorías de conductores de recogida de residuos, un incremento del 15% sobre el Salario bruto anual en vigor hasta 30 de abril de 2022 y de un 20% sobre el Salario bruto anual en vigor hasta 30 de abril de 2022, para el resto de las categorías.

Además de lo señalado en el apartado anterior, durante 2022 a partir del 1 de mayo, se aplicará un incremento adicional del 5% calculado sobre el Salario base anual en vigor a 30 de abril de 2022.
Las horas extraordinarias vigentes a 30 de abril de 2022 se incrementarán a partir del día 1 de mayo de 2022 en un 10% para cada categoría.

El festivo trabajado del personal de limpieza viaria se abonará a partir del día 1 de mayo a razón de 105 € durante el resto de 2022, 110 € durante 2023 y 115 € durante 2024.



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 12-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Disposición Adicional Segunda. *Condiciones económicas para el año 2023*

Se aplicará un incremento del 2% sobre todos los conceptos salariales vigentes hasta 31 de diciembre de 2022.

Disposición Adicional Tercera. *Condiciones económicas para el año 2024*

Se aplicará un incremento del 2% sobre todos los conceptos salariales vigentes hasta 31 de diciembre de 2023.

Disposición Adicional Cuarta. *Cláusula de revisión salarial.*

Si los incrementos que se apliquen a los funcionarios durante los años 2023 y 2024 superan en su conjunto el 4%, la empresa procederá a regularizar las tablas salariales que estén en vigor durante el año 2024, aplicando a las mismas las diferencias porcentuales % que se hayan producido por encima del citado 4%. La aplicación de la nueva tabla regularizada se aplicará con efectos del día 1 de mayo de 2024.

**Disposición Final**

En contraprestación a las retribuciones salariales pactadas que se indican en los anexos, el personal afectado por el presente Convenio procederá a la realización y terminación de los servicios descritos en el art.1, dentro de la jornada laboral pactada en el art.14 del mismo, salvo que la no realización de los servicios se deba a causas imputables a la empresa.

*(Continua en la página siguiente)*



Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 13-15 | CVE 202410091267 | Data 23-5-2024 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

ANEXO
TABLAS SALARIALES.  Aplicables a partir de 1 de mayo de 2022

| | Conductor recogida noche | Conductor recogida día | Peón recogida noche | Op. cond 2a recogida noche | Peón recogida día | Maquinista día | Op. cond 2a día | Peón día |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salario base | 946,94 | 946,94 | 835,81 | 843,43 | 835,81 | 851,76 | 843,43 | 835,81 |
| Plus tóxico | 189,39 | 189,39 | 167,16 | 168,69 | 167,16 | 170,35 | 168,69 | 167,16 |
| Plus nocturno | 236,74 | - | 208,95 | 210,86 | - | - | - | - |
| Plus domingos / festivos | 239,63 | 239,63 | 194,30 | 194,30 | 194,30 | - | - | - |
| Plus vertido | 112,54 | 112,54 | - | - | - | - | - | - |
| Plus transporte | 125,45 | 125,45 | 125,45 | 125,45 | 125,45 | 125,45 | 125,45 | 125,45 |
| Plus convenio | - | - | 8,69 | 8,69 | 8,69 | 288,19 | 222,73 | 180,37 |
| | | | | | | | | |
| Paga Navidad | 1.613,95 | 1.613,95 | 1.328,19 | 1.337,32 | 1.328,19 | 1.432,53 | 1.357,06 | 1.305,57 |
| Paga verano | 1.613,95 | 1.613,95 | 1.328,19 | 1.337,32 | 1.328,19 | 1.432,53 | 1.357,06 | 1.305,57 |
| Paga beneficios | 1.613,95 | 1.613,95 | 1.328,19 | 1.337,32 | 1.328,19 | 1.432,53 | 1.357,06 | 1.305,57 |
| Paga septiembre | 892,22 | 892,22 | 892,22 | 892,22 | 892,22 | 892,22 | 892,22 | 892,22 |
| | 27.942,31 | 25.101,48 | 23.361,26 | 23.521,11 | 20.853,82 | 22.418,92 | 21.286,94 | 20.514,52 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hora extra normal | 12,93 | 12,20 | 12,93 | 12,93 | 12,20 | 12,43 | 11,74 | 10,95 |
| Hora extra festiva | 15,06 | 13,56 | 15,06 | 15,06 | 13,56 | 13,66 | 13,11 | 12,31 |
| Festivo trabajado | | | | | | 105,00 | 105,00 | 105,00 |



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 14-15 | https://bop.diba.cat
Diputació Barcelona

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES. Aplicables a partir de 1 de enero de 2023

| | Conductor recogida noche | Conductor recogida día | Peón recogida noche | Op. cond 2a recogida noche | Peón recogida día | Maquinista día | Op. cond 2a día | Peón día |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Salario base | 965,88 | 965,88 | 852,53 | 860,29 | 852,53 | 868,80 | 860,29 | 852,53 |
| Plus tóxico | 193,18 | 193,18 | 170,51 | 172,06 | 170,51 | 173,76 | 172,06 | 170,51 |
| Plus nocturno | 241,47 | - | 213,13 | 215,07 | - | - | - | - |
| Plus domingos / festivos | 244,42 | 244,42 | 198,19 | 198,19 | 198,19 | - | - | - |
| Plus vertido | 114,79 | 114,79 | - | - | - | - | - | - |
| Plus transporte | 127,96 | 127,96 | 127,96 | 127,96 | 127,96 | 127,96 | 127,96 | 127,96 |
| Plus convenio | - | - | 8,86 | 8,86 | 8,86 | 293,96 | 227,19 | 183,98 |
| | | | | | | | | |
| Paga Navidad | 1.646,23 | 1.646,23 | 1.354,75 | 1.364,07 | 1.354,75 | 1.461,18 | 1.384,20 | 1.331,68 |
| Paga verano | 1.646,23 | 1.646,23 | 1.354,75 | 1.364,07 | 1.354,75 | 1.461,18 | 1.384,20 | 1.331,68 |
| Paga beneficios | 1.646,23 | 1.646,23 | 1.354,75 | 1.364,07 | 1.354,75 | 1.461,18 | 1.384,20 | 1.331,68 |
| Paga septiembre | 910,06 | 910,06 | 910,06 | 910,06 | 910,06 | 910,06 | 910,06 | 910,06 |
| | 28.501,16 | 25.603,51 | 23.828,48 | 23.991,53 | 21.270,90 | 22.867,30 | 21.712,68 | 20.924,81 |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Hora extra normal | 12,95 | 12,22 | 12,95 | 12,95 | 12,22 | 12,45 | 11,76 | 10,97 |
| Hora extra festiva | 15,09 | 13,59 | 15,09 | 15,09 | 13,59 | 13,69 | 13,14 | 12,33 |
| Festivo trabajado | | | | | | 110,00 | 110,00 | 110,00 |

Barcelona, 17 d'abril de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada



BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 23-5-2024 | CVE 202410091267 | Pàg. 15-15 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona