

RESOLUCIÓ de 8 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser SA, (Servei de neteja viària, recollida de residus i jardineria del Port Vell) per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 08102011012017).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser SA, (Servei de neteja viària, recollida de residus i jardineria del Port Vell) per als anys 2024-2025, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de març de 2024, 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 Urbaser SA, (Servei de neteja viària, recollida de residus i jardineria del Port Vell) per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 08102011012017), 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.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DEL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA y RECOGIDA DE RESIDUOS DEL PORT VELL DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2024 y 2025 - URBASER SA, EMPRESA ADJUDICATARIA DEL SERVICIO

### **Disposición Preliminar**

#### *Determinación de las Partes que Conciertan el Convenio Colectivo*

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial Urbaser, SA y la representación legal de las personas trabajadoras a través del Delegado de Personal.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

### **CAPÍTULO I Disposiciones Generales**

#### *Artículo 1. Ámbitos: Personal, Funcional y Territorial*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a las personas trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo denominado Port Vell de Barcelona, en los diferentes trabajos y tratamientos integrados en la contrata de limpieza viaria y recogida de residuos del Port Vell de Barcelona.

#### *Artículo 2. Ámbito Temporal y Vigencia*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, poseerá vigencia desde el 1 de enero del 2024 al 31 de diciembre del 2025. Una vez finalizada la vigencia del mismo operará su prorrogación tácita completa en tanto en cuanto no se proceda a la suscripción del nuevo convenio.

### Artículo 3. *Denuncia y Plazos de Negociación*

El Convenio previamente a su finalización deberá denunciarse con una antelación mínima de un mes para iniciar un proceso nuevo de negociación. Una vez denunciado el convenio, las partes establecerán de mutuo acuerdo la fecha razonable de inicio de negociaciones y un calendario, este sin limitación de tiempos ni mínimos ni máximos.

En todo caso se negociará bajo el principio de la buena fe.

### Artículo 4. *Procedimientos para Solventar Discrepancias por Falta de Acuerdo*

Las partes una vez transcurrido el tiempo prudencial que consensuen para alcanzar un acuerdo sin conseguirlo; acuerdan para solventar las discrepancias surgidas por la referida falta de acuerdo, la posibilidad de someterse a un arbitraje, de los que se puedan regular en negociación colectiva de ámbito superior. En todo caso la misma de producirse será voluntaria.

### Artículo 5. *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria del convenio, que estará integrada por un representante de la empresa y por un representante legal de las personas trabajadoras. Los acuerdos de la Comisión Paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean tomados por unanimidad.

- Ésta poseerá las siguientes funciones:
  - Vigilancia del cumplimiento del presente convenio.
  - Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente convenio.
  - Intervención en los procesos de adaptación y modificación del convenio durante su vigencia.
  - Estudio de los casos y circunstancias en que proceda la subrogación parcial y su dinámica de ejecución.
- Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión a propuesta de la representación legal de las personas trabajadoras o de la Dirección de la empresa.

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus miembros cuando el asunto afecte a cuestiones generales del convenio bajo los siguientes aspectos:

1. Los asuntos sometidos a la Comisión, deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días naturales.
2. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:
  - Exposición sucinta y concreta del asunto.
  - Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.
3. Procederán a convocar a la Comisión cualquiera de las partes que la integran indistintamente.
4. Los acuerdos adoptados por la Comisión, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean adoptados por unanimidad.
5. Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

6. Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional de Catalunya, suscrito por Fomento del Trabajo Nacional y los sindicatos CCOO y UGT de Catalunya, en fecha 09 de Julio de 2013 y publicado en el DOGC del día 18 de Julio de 2013, sobre el Tribunal Laboral de Conciliación, Mediación y Arbitraje de Catalunya, así como su reglamento de funcionamiento, publicado en el DOGC de 17 de octubre de 2005.

7. De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.

#### Artículo 6. *Absorción y Compensación*

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

Los aumentos que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, así como por convenios colectivos, contratos individuales o cualquier otra causa, solo podrá afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso de 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 7. *Garantía Ad Personam*

En caso de que existiera algún empleado o grupo de empleados que tuvieran reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y globalmente, fueran superiores a las establecidas es la tabla salarial del presente convenio, se respetaran con carácter estrictamente personal y solamente para aquellos quienes personalmente afecten.

Aquellas personas trabajadoras que perciben un complemento personal lo perciben en 12 pagas.

#### Artículo 8. *Vinculación a la Totalidad*

Establecido el principio de unidad e invisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral o Jurisdicción Social, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos esenciales del convenio o que lo desvirtuara fundamentalmente, este quedara sin eficacia, debiendo reconsiderarse su contenido.

#### Artículo 9. *Régimen Disciplinario*

Se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

#### Artículo 10. *Cambios de Empresa por Finalización Contrata*

Con relación a la subrogación del personal, se estará a lo dispuesto en el Capítulo X, Subrogación de Personal, del Convenio colectivo del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE de 30 de julio de 2013).

#### Artículo 11. *Paz Social y Norma Supletoria*

Se acuerda expresamente que, durante toda la vigencia del presente convenio, no se producirá anomalía laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas siempre y

cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos en el mismo. En caso contrario el presente convenio quedara sin aplicación de forma automática.

En todo lo no regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado

## CAPÍTULO II Condiciones y Organización del Trabajo

### Artículo 12. *Jornada*

La jornada máxima de trabajo para todo el personal de la plantilla de este centro será, como máximo, de 39 horas y 10 minutos a la semana a razón de 217 días anuales efectivos de trabajo de promedio en cómputo anual, prestadas de lunes a domingo, y de acuerdo con el sistema establecido de turno rotativo, respetándose en todo momento los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la legislación vigente.

La jornada anual durante toda la vigencia de este convenio se fija en 1.699,83 horas de trabajo efectivo.

Calendario laboral: Respetando lo establecido en el presente artículo la Representación de la empresa junto con la Representación de las personas trabajadoras acordará el primer trimestre del año, el calendario laboral anual.

### Artículo 13. *Horario*

Los horarios que se efectuarán serán los siguientes:

- Primer turno: 06.00 a 13.50 horas
- Segundo turno: 13.55 a 21.45 horas

### Artículo 13. *Cumplimiento del Horario*

Al inicio de la jornada laboral, el personal debe estar en su puesto de trabajo totalmente preparado para ejercer su labor, y ha de permanecer en el mismo hasta la hora de finalización de la jornada laboral.

### Artículo 14. *Descanso*

La jornada de trabajo, cuando se efectuó de forma continuada, se interrumpirá durante 30 minutos, dicho descanso se computará como tiempo de trabajo efectivo.

En general, dicho descanso deberá efectuarse a las horas siguientes:

- Primer turno: entre las 09.00 y las 10.00 horas.
- Segundo turno: entre las 17.00 y las 18.00 horas.

### Artículo 15. *Vacaciones*

Todo el personal de plantilla que presta sus servicios en el centro de trabajo de Port Vell disfrutara anualmente de 31 días naturales de vacaciones, retribuidas a razón del salario real que se percibe mensualmente.

El disfrute de las vacaciones se efectuará entre los meses junio, julio, agosto y septiembre en un máximo de 24 días naturales, y los turnos de disfrute se efectuarán de forma rotativa anualmente para cada nivel profesional dentro de los meses establecidos. Los 7 días restantes se disfrutarán durante el resto de los meses con previo aviso de 10 días y se autorizará siempre y cuando no haya solapamientos por niveles.

En el caso que el/la trabajador/a prefiera disfrutar de forma ininterrumpida los 31 días de vacaciones, deberá preavisar de esta opción a la empresa con al menos 30 días naturales a la fecha de su inicio. La empresa, concederá la solicitud, siempre y cuando no haya solapamientos por niveles.

Las vacaciones se iniciarán el día primero de cada mes y concluirán el día 31 de cada mes. Se permitirá que los/as trabajadores/as de un mismo nivel profesional puedan cambiarse entre ellos el periodo de disfrute de las mismas, siempre y cuando este cambio no afecte al número de efectivos en los turnos establecidos.

Las vacaciones se computarán por años naturales, desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. El personal que no lleve 1 año completo al servicio de la empresa, disfrutara la parte proporcional al tiempo de permanencia en la misma.

Dentro de los 3 primeros meses de cada año, la empresa comunicara al personal el calendario y la distribución de los turnos de vacaciones.

De mutuo acuerdo entre las partes, el disfrute de vacaciones podrá ser distinto al establecido con carácter general, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

En cuanto a todo lo no previsto en este Acuerdo, se estará a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 16. *Permisos y Licencias*

El/la trabajador/a, previo aviso y posterior justificación documental, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por los motivos y por el tiempo establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de los expresados anteriormente, los trabajadores tendrán derecho a:

- a) 4 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- b) 6 días por fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite efectuar un desplazamiento igual o superior a 200 kilómetros.
- c) 4 días de asuntos propios. A partir del año 2025 las personas trabajadoras disfrutarán de 5 días de asuntos propios. Uno de ellos se podrá disfrutar en el periodo comprendido del 15 de enero al 15 de mayo, excepto en el periodo de semana santa.

Permiso no retribuido. Los/as trabajadores/as con al menos 5 años de antigüedad en el servicio, podrán solicitar un permiso no retribuido de máximo 30 días naturales. Dicho permiso, deberá solicitarse con al menos 1 mes de antelación. No podrá coincidir más de 1 trabajador/a en esta situación, ni coincidir con el periodo vacacional, junio; julio; agosto y septiembre. El/la trabajador/a que haya disfrutado de este permiso no podrá volver a solicitarlo hasta transcurridos 3 años desde su disfrute.

#### Artículo 17. *Grupos Profesionales*

Las descripciones de las funciones profesionales dimanarán y son de afectación, de forma prevalente, por lo dispuesto en el Convenio General del Sector sin menoscabo de lo reseñado en cada una de ellas en los apartados específicos que se dirán. Si por necesidades de la organización y del servicio fuera precisa su ampliación, las partes firmantes darán traslado a la Comisión paritaria para que ésta resuelva:

##### I. Grupo I: Mandos Intermedios

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos/as trabajadores/as cuyas funciones fundamentales puedan corresponder a una o varias de las siguientes tareas: vigilancia, control, supervisión, coordinación, corrección y mando, distribución de tareas y servicios, organización y dirección, y cualquier otras necesarias y útiles para el buen funcionamiento y desarrollo de los trabajos, incluidas la eventual ejecución de tareas de servicio cuando así se establezca; con independencia de sus aspectos cuantitativos o cualitativos referido tanto a trabajadores/as como a equipos.

Asimismo, podrán depender jerárquicamente de otro mando intermedio, o superior a este, así como poseer jerarquía sobre trabajadores/as del mismo o distinto grupo profesional.

Serán responsables frente a sus superiores de la correcta ejecución de los trabajos y funciones asignadas debiendo velar por la buena imagen de la empresa y sus trabajadores/as. Se encontrarán adscritos a alguno de los siguientes niveles:

- Nivel I: Se encuadrará en este nivel el personal con un nivel de responsabilidad importante en los servicios, sin llegar a ser el responsable máximo de los mismos. Poseerá los conocimientos plenos de los mismos y autonomía en su organización, prestando en los términos que le haya formulado la dirección de la empresa, decidir y ejecutar. Se trata de un puesto de confianza.

En este nivel de encuadernación los trabajadores con el nivel de Encargado.

- Nivel II: Se encuadrará en este nivel el personal con responsabilidad en un servicio, sector, zona o demarcación concreta que se le hubiera asignado en los términos que lo hubiera facultado la dirección superior. Se trata también de un puesto de confianza.

En este nivel se encuadrarán los/as trabajadores/as con el nivel de Capataz.

## II. Grupo II: Operarios

Estarán integrados en este grupo profesional aquellos trabajadores cuyas funciones fundamentales puedan corresponder directa o indirectamente a una o varias de las siguientes funciones:

- Conducción, manejo y utilización de vehículos de cualquier tipo o tonelaje, junto con sus mecanismos y accesorios anejos.
- Manejo, utilización y uso de herramientas, maquinas, útiles o materiales con independencia de la función que pudieran poseer en relación a:

Barrido, baldeo, riego, decapado, limpieza, recogida, transporte, carga, descarga, poda, corte, plantado, afilado, excavado, desbroce, entrecavado, mantenimiento, reparación, construcción, pintado, maniobras en deslizante y giratorio, así como a cualesquiera otras que pudieran aparecer directa o indirectamente relacionados con las tareas medioambientales del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, con independencia del medio físico o forma en que se desarrollen.

- Deberán poseer en su caso las capacitaciones y acreditaciones teóricas y prácticas que les habiliten para los manejos y ejecuciones de las tareas que así lo exijan.

Los/as trabajadores/as adscritos a este grupo se organizarán en niveles, según la complejidad y la cualificación necesaria para el desarrollo de sus funciones, asimismo por la tipología de trabajo:

– Oficial Oficios varios: Es el personal que con mando sobre otros operarios o sin él, posee los conocimientos del oficio y lo practica con el mayor esmero y delicadeza y pleno rendimiento. Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo, en caso de que lo tuviera.

Debe comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que le sea impuesta por la Autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes tanto corporales como a vehículos, fachadas, árboles, etc.; aunque tengan la apariencia de leves. Respetar y cumplir, con todas las normas de tráfico y código de circulación.

El incumplimiento de estas obligaciones, será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

– Conductor/a: Es el personal que disponiendo de carnet de conducir C, D o E realiza el trabajo de conducción de un vehículo que precisa del citado carnet de conducir. Es el/la responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y el máximo responsable del equipo de recogida. Están adscritos también a este nivel, los/as conductores/as de vehículos auxiliares, como el lavacontenedores, vehículo barredora o valdeadora, acavos, u otros vehículos, con las mismas obligaciones y responsabilidades. Colaborando en la descarga siempre y cuando no haya personal para ello, responsabilizándose del buen acondicionamiento de la carga y descarga, así como a su control

durante el transporte. Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo, volquete; grúa; tráctel; etc. Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo. Se hallan incluidos en este subgrupo aquellos que realizan sus trabajos mediante el manejo de maquinaria pesada, como pudiera ser a título orientativo: excavadoras, palas cargadoras, retroexcavadoras, motoniveladoras y similares.

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

Respetar y cumplir, con todas las normas de tráfico y código de circulación.

Cumplimentar el parte de trabajo diario y el parte de avería.

El incumplimiento de estas obligaciones, será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

– Conductor/a Barredora: Es el personal que, disponiendo del carnet de conducir requerido, realiza el trabajo de conducción de un vehículo barredora o baldeadora, que precisa del citado carnet de conducir. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa. Deberá tener pleno conocimiento del manejo de los accesorios del vehículo. Será responsable del cuidado, limpieza y conservación del vehículo a su cargo.

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

Respetar y cumplir, con todas las normas de tráfico y código de circulación.

Cumplimentar el parte de trabajo diario y el parte de avería.

El incumplimiento de estas obligaciones, será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

– Peón Especialista: Es el personal que realiza el trabajo de barrido manual, así como la limpieza viaria general de los servicios contratados, como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de imbornales, recogida y cambio de bolsas de basuras, etc. Está obligado/a, a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto, con vehículo. Es el personal que realiza el trabajo de recogida de basura, bien sea mediante contenedor o bolsas y realiza el trabajo de recogida de iglús. Es obligación del peón recogida coger todas las bolsas que se encuentren fuera del contenedor, así como quedar perfectamente limpio los alrededores de este. Es obligación del peón recogida coger todos los desbordes que se encuentren fuera del iglú, así como quedar perfectamente limpio los alrededores de este.

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

Respetar y cumplir, con todas las normas de tráfico y código de circulación.

Cumplimentar el parte de trabajo diario y el parte de avería.

Encargarse del mantenimiento de la limpieza interna de la cabina del vehículo debiendo cuidarlo durante el servicio. Comunicar al conductor las incidencias que sucedan durante la jornada laboral.

El incumplimiento de estas obligaciones, será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

En los periodos que no haya trabajo de su especialidad, deberá colaborar en los distintos trabajos de la empresa sin que ello implique disminución del salario y demás derechos de su subgrupo, dado que a este subgrupo se le clasifica como polivalente.

– Peón: Es el personal que realiza el trabajo de barrido manual, así como la limpieza general de los servicios contratados como arrancar hierbas, sulfatar, limpieza de imbornales, recogida y cambio de bolsas de basuras, etc.

Cumplimentar el parte de trabajo diario y el parte de avería.

El incumplimiento de estas obligaciones, será considerado como falta leve y la reincidencia como falta grave.

### CAPÍTULO III Condiciones Económicas

#### Artículo 17. *Conceptos Retributivos*

La retribución de cada trabajador/a se compone de salario base, plus convenio, plus actividad, plus transporte y plus rendimiento cuyos importes por cada nivel profesional vienen determinados en la tabla salarial anexa.

El plus transporte y el plus rendimiento, se abonará por 11 mensualidades, no estando incluido en el pago de vacaciones.

En las retribuciones pactadas en el presente convenio, están contemplados los trabajos realizados cuando por turno rotativo de obligado cumplimiento, coincidan con domingos o festivos, de acuerdo con la exigencia de prestación diaria del servicio que se presta en este centro de trabajo.

#### Artículo 18. *Incremento Económico*

Se adjuntan las tablas salariales vigentes para los años 2024 y 2025. Para el año 2025 las tablas salariales anexadas no sufrirán ninguna variación, al no ser que el salario bruto anual establecido para cada uno de los niveles profesionales sea inferior al que se establezca legalmente como salario mínimo interprofesional.

En caso de que sea inferior, se reunirán ambas partes para adecuar el importe del salario bruto anual y firmar las tablas salariales según pudiera corresponder.

#### Artículo 19. *Antigüedad*

El presente Convenio no contempla ninguna promoción económica por razón de antigüedad de los trabajadores.

#### Artículo 20. *Plus Rendimiento*

Todas las personas trabajadoras adscritas al servicio que no incumplan los indicadores de cumplimiento y rendimiento individual establecidos a continuación percibirán el Plus de rendimiento individual que se fija para cada puesto de trabajo en la tabla salarial anexa. Solo que se incumpla uno de los indicadores, el plus no se abonará.

Los indicadores de cumplimiento y rendimiento son los que se detallan a continuación:

- Para Encargado/a – Capataz:

Indicadores de Cumplimiento y Rendimiento	
Incumplimiento general de las normas que regulan la ejecución de las prestaciones	No realizar trabajos programados o encomendados
Actitudes no respetuosas con la ciudadanía	No cumplimentación documentación requerida para la prestación del servicio
No correcta supervisión y control del estado de la maquinaria, vehículos y herramientas del servicio.	Falta de mantenimiento de la disciplina en el centro de trabajo.

- Para Oficial 1ª y 2ª Oficios varios, Conductor, Conductor Barredora 2ª, Peón Especializado:

Indicadores de Cumplimiento y Rendimiento	
Incumplimiento general de las normas que regulan la ejecución de las prestaciones	No realizar trabajos programados o encomendados
Limpieza y mantenimiento de los equipos.	Actitudes no respetuosas con la ciudadanía.
Protagonizar incidencias, accidentes y provocar daños a los vehículos.	No reportar de los daños provocados a los vehículos.

- Para Peón:

Indicadores de Cumplimiento y Rendimiento	
Incumplimiento general de las normas que regulan la ejecución de las prestaciones	No realizar trabajos programados o encomendados
Mantenimiento de las herramientas de trabajo	Actitudes no respetuosas con la ciudadanía.

El Plus se abonará proporcionalmente en función tanto de la jornada trabajada efectivamente como de las horas dedicadas por la persona trabajadora. Mensualmente se comprobará por parte de la Dirección de la empresa el cumplimiento de los indicadores, en caso de incumplimiento de uno de ellos no corresponderá el abono mensual del plus. El pago se efectuará a mes vencido, en el mes de febrero se abonará el importe devengado durante el mes de enero y, así, sucesivamente.

Los indicadores de cumplimiento y rendimiento forman parte en cualquier caso de las obligaciones ordinarias propias de la relación laboral y se identifican con las condiciones mínimas de prestación y ejecución del servicio. Solo a los efectos de la obtención del premio citado se erigen como objetivos de cumplimiento.

Por ello, el presente sistema de rendimiento se configura como un elemento incentivador a través del cumplimiento de los objetivos propuestos, sin que se obvie en modo alguno la necesidad natural de que se cumplan escrupulosamente con las obligaciones laborales correspondientes y con los rendimientos ordinarios exigibles dentro de toda relación laboral.

Por ello, el sistema será de aplicación sin perjuicio de régimen disciplinario que pueda acontecer en función de los incumplimientos que puedan producirse en el seno de la ejecución del servicio por parte de las personas trabajadoras.

#### Artículo 21. *Gratificaciones Extraordinarias*

El personal percibirá anualmente 2 gratificaciones extraordinarias a razón de los importes establecidos para cada nivel profesional en tablas salariales vigentes anexas, para cada una de ellas.

El devengo de dichas pagas seguirá siendo semestral, de enero a junio la de verano y de julio a diciembre la de Navidad.

El abono de estas pagas se realizará el 15 de junio y el 15 de diciembre, respectivamente.

#### Artículo 22. *Paga de asistencia*

Se crea una prima/paga de asistencia durante la vigencia del presente convenio colectivo, para incentivar la disminución del absentismo laboral, y a la cual podrá optar todo el personal de la plantilla afecto al presente convenio que haya estado de alta desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año.

Únicamente para el personal del servicio que tenga la condición de fijo discontinuo, se les abonará lo devengado con carácter proporcional al tiempo trabajado a la finalización de la temporada de prestación.

Para tener derecho al cobro de esta paga, en mayor o menor cuantía, las personas trabajadoras deberán cumplir los siguientes requisitos:

- 400€ / brutos por persona trabajadora con 0 faltas de asistencia al puesto de trabajo
- 200€ / brutos por persona trabajadora de 1 a 3 faltas de asistencia al puesto de trabajo
- 0€ / brutos por persona trabajadora a partir de 4 faltas de asistencia al puesto de trabajo

Como falta de asistencia a efectos del cobro de esta paga se tiene en consideración cualquier proceso de incapacidad temporal al que esté sujeto el trabajador/a, las faltas de asistencia injustificadas al puesto de trabajo y la suspensión de empleo y sueldo derivadas de un expediente disciplinario.

El abono de esta paga se efectuará, tras realizar las oportunas comprobaciones en el mes de febrero del año siguiente al que se refiera, por lo tanto, el primer pago durante la vigencia del presente convenio se realizará en la nómina de febrero del año 2025 y así sucesivamente para el siguiente año.

#### Artículo 23. *Plus Festivo Trabajado*

El personal afectado por el presente convenio, que le corresponda trabajar los festivos de carácter oficial, es decir de los contemplados como nacionales, autonómicos y locales por el calendario de la Generalitat de Cataluña, quedan exceptuados los domingos, percibirá por ese día un complemento salarial adicional de 35€/brutos por día.

#### Artículo 24. *Hora Extraordinaria y/o complementaria*

El valor de la hora extraordinaria y/o complementaria se establece en 11,48€ la hora.

### CAPÍTULO IV **Mejoras Sociales**

#### Artículo 25. *Seguro de Accidentes, Invalidez o Muerte*

La empresa mantendrá contratado, a su coste, un seguro de vida que cubra las siguientes contingencias:

En caso de fallecimiento por accidente de trabajo: 17.537,29€.

En caso de invalidez permanente por accidente de trabajo:

- Gran invalidez: 20.725,90€.
- Invalidez permanente absoluta cualquier profesión: 20.725,90€.
- Invalidez permanente total profesión habitual: 12.116,68€.

#### Artículo 26. *Complemento adicional para la incapacidad temporal*

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará a la persona trabajadora un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador, sin incluir el plus rendimiento regulado en el artículo 20 del presente convenio colectivo.

En caso de enfermedad común, nacimiento de hijo/a o accidente no laboral del trabajador, la empresa abonará un complemento de la forma siguiente:

- Primera baja del año: la empresa abonará un complemento equivalente a la cantidad que le falte a la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual del trabajador, sin incluir el plus rendimiento regulado en el artículo 20 del presente convenio colectivo. No habrá complemento en pagas extraordinarias.
- Segunda baja del año y sucesivas: durante los primeros 31 días de incapacidad temporal, la empresa no abonará complemento alguno a la prestación que perciba el trabajador por parte de la Seguridad Social.

Si la persona trabajadora permanece de incapacidad temporal después de los 31 días primeros, será a partir del día 32 cuando la empresa abonará un complemento equivalente hasta alcanzar el 100% del sueldo mensual de la persona trabajadora, sin incluir el plus rendimiento regulado en el artículo 20 del presente convenio colectivo. No habrá complemento en pagas extraordinarias.

#### Artículo 27. *Visitas Médicas*

Por el tiempo necesario e imprescindible en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el horario de trabajo, estas visitas médicas deberán ser debidamente justificadas documentalmente.

Para las visitas a otros médicos de medicina en general, hasta un límite de 8 horas anuales, igualmente se deberán justificar documentalmente.

En ambos casos, se deberá comunicar al/la responsable inmediato, la previsión de la ausencia con la máxima antelación posible.

#### Artículo 28. *Pérdida del Carné de conducir*

Los/as conductores/as a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por orden y cuenta de la misma, o vehículo particular, se les retire su permiso de conducir por un máximo de 3 meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su nivel.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la prestación de servicios del/la trabajador/a a la empresa, quedando en todo caso excluido de estos beneficios los/as conductores/as que se vieron privados de permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o la ingestión de bebidas alcohólicas.

#### Artículo 29. *Premio Vinculación*

Se establece un premio de vinculación para el personal que cumpla 25 años o más de antigüedad en la empresa, consistente en un permiso retribuido de 7 días laborables que se disfrutará de forma consecutiva fuera del período vacacional pactado en este Convenio.

El disfrute de este premio debe efectuarse dentro del año natural, del 01 al 31 de diciembre de cada anualidad, en caso de no poder efectuarse la persona trabajadora no acumula el disfrute al año posterior.

## CAPÍTULO V Salud Laboral

### Artículo 30. *Salud Laboral*

Se observarán las normas sobre seguridad e higiene en el trabajo, establecidas en la Ley 31/1995 sobre prevención de riesgos laborales, y otra legislación vigente que sea de aplicación.

### Artículo 31. *Revisión Médica*

La empresa se compromete a realizar una revisión médica anual para las personas trabajadoras, de acuerdo a lo establecido en La Ley de prevención de riesgos laborales.

### Artículo 32. *Uniformidad*

La empresa distribuirá, cada año, la ropa de verano y de invierno que en cantidad y fechas se relacionan:

- Ropa de invierno: 2 camisas; 2 pantalones; 1 anorak cada 3 años; 1 jersey y calzado de invierno (botas).

Se entregará inexcusablemente durante el mes de octubre de cada año.

- Ropa de verano: 2 pantalones; 3 polos y calzado de verano.

Se entregará inexcusablemente durante el mes de mayo de cada año.

## CAPÍTULO VI Derechos Sindicales

### Artículo 33. *Representantes de las Personas Trabajadoras*

En materia de representación de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### Artículo 34. *Crédito Horario*

El crédito horario mensual se establece en 20 horas mensuales.

## CAPÍTULO VII Contratación

### Artículo 35. *Período de Prueba*

Para el personal de nuevo ingreso se podrá fijar, si se acuerda por escrito un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Mandos intermedios: 2 meses.
- Oficiales y conductores: 2 meses.
- Peón Especializado y Peón: 15 días.

Durante el período de prueba la empresa y el/la trabajador/a pueden rescindir voluntariamente el contrato sin preaviso.

### Artículo 36. *Ceses*

El/la trabajador/a que desee cesar voluntariamente en la empresa, estará obligado a comunicarlo a esta y cumplir los plazos de preaviso siguientes:

- Mandos intermedios: 1 mes
- Oficiales, conductores y peones: 15 días

El incumplimiento por parte del/la trabajador/a de la obligación de hacer el preaviso por escrito con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso.

### **Disposiciones Adicionales**

#### Disposición Adicional Primera

Se anexan formando parte integrante del presente convenio colectivo:

- Tabla salarial para los años 2024 y 2025

#### Disposición Adicional Segunda

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, en aplicación del artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, que se someterán para solventar las discrepancias que pudieran surgir para supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo, a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, al procedimiento de conciliación establecido en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales o acuerdo que le sustituya, con las particularidades establecidas en este convenio, y con sometimiento del mismo modo a los procedimientos establecidos en los ámbitos inferiores al estatal cuando el conflicto surja o tenga su origen en ese ámbito determinado.

#### Disposición Adicional Tercera

Las formaciones del CAP se intentarán efectuar dentro de la jornada laboral. En caso de imposibilidad, se compensarán con descanso equivalente las horas destinadas a dicha formación.

#### Disposición Adicional Cuarta

Todas las referencias contenidas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

TABLA SALARIAL 2024-2025

Grupo Profesional	Salario Base	Plus Convenio	Plus actividad	Plus transporte	Plus Rendimiento	Paga Extra Verano Y Navidad	Salario Bruto Mes	Salario en Vacaciones	Salario Bruto Anual
Mandos Intermedios									
Encargado	1.138,32	211,41	178,89	3,59	40,00	1.528,62	1.572,21	1.528,62	21.880,17
Capataz	1.117,62	207,57	175,64	3,59	40,00	1.500,83	1.544,42	1.500,83	21.491,11
Operarios									
Oficial 1ª Oficios varios	1.097,69	195,14	162,64	3,59	40,00	1.455,47	1.499,06	1.455,47	20.856,07
Conductor	1.024,50	187,83	128,07	3,59	40,00	1.340,40	1.383,99	1.340,40	19.245,09
Conductor Barredora 2ª	975,71	178,89	121,97	3,59	40,00	1.276,57	1.320,16	1.276,57	18.351,47
Peón Especializado	910,65	162,64	97,57	3,59	40,00	1.170,86	1.214,45	1.170,86	16.871,53
Peón	853,75	168,48	85,38	3,59	30,00	1.107,61	1.141,20	1.107,61	15.876,00

Plus Festivo	35,00
Hora Extraordinaria	11,48

Barcelona, 8 de maig de 2024  
 La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Frias Forcada