

RESOLUCIÓ de 13 de març de 2024 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària a Sant Joan Despí, per als anys 2023 a 2026 (codi de conveni núm. 08015881012009).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària a Sant Joan Despí, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de desembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària a Sant Joan Despí per als anys 2023 a 2026 (codi de conveni núm. 08015881012009), 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 SUSCRITO ENTRE LA EMPRESA URBASER SA, y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL CENTRO DE TRABAJO DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS (RSU) y LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA (LPV) DEL MUNICIPIO DE SANT JOAN DESPÍ, PARA LOS AÑOS 2023 A 2026.

Disposición Preliminar

Partes Signatarias

Son partes signatarias del presente Convenio colectivo de trabajo, de una parte, los delegados de personal, como representación unitaria de los trabajadores y, de otra parte, la representación empresarial.

CAPÍTULO I Normas Generales

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio será de aplicación al personal de la empresa Urbaser, SA, que preste sus servicios en la concesión regulada por el Pliego de Condiciones por el que se tiene o pueda tener contratados en la recogida de los Residuos Sólidos Urbanos, en adelante RSU, y de la Limpieza Pública Viaria, en adelante LPV, del Municipio de Sant Joan Despí.

Las condiciones de trabajo en general, pactadas en el presente Convenio colectivo, tendrán la condición de obligatorias y, sin perjuicio de mantenerlas, de acuerdo con la legislación aplicable, podrán ser mejoradas por contrato individual o pacto con los representantes de los trabajadores, no siendo válido cualquier acuerdo establecido por pacto individual o contrato de trabajo contrario a la legislación vigente y con lo previsto en el presente Convenio colectivo como derecho mínimo necesario.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente Convenio colectivo, será de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as adscritos/as bajo cualquier tipo contractual que tengan suscritos en los centros de trabajo que dependan de la empresa Urbaser, SA, en el ámbito de aplicación que se cita en el artículo precedente. No será de afectación para aquellos/as trabajadores/as que no tengan vínculo contractual laboral con la empresa Urbaser, SA.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en el centro de trabajo comprendido en el ámbito expresado anteriormente y que se incluyan dentro de los parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos/as trabajadores/as en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.
- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la empresa.

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 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2026, con la excepción expresa de aquellas cuestiones económicas que, específicamente, se hayan acordado y, que sus efectos, sean distintos del período de vigencia precitado.

Artículo 4. *Interpretación del Texto Articulado*

En el redactado del presente Convenio colectivo se hará uso del género neutro, ya que se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los/as trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora. Se establece de esta manera al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja y extensiva.

Artículo 5. *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 dos partes previa denuncia 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.

Para que la denuncia cause efecto tendrá que efectuarse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el Departament d'Empresa i Treball de la Generalitat de Catalunya, en tiempo y forma, dando inmediatamente traslado a la empresa o a la Representación Social, indistintamente.

Artículo 6. *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, a través de la Comisión Paritaria establecida al efecto efectuar las reuniones necesarias con el objeto de solventar lo dictaminado por la citada jurisdicción.

Artículo 7. *Prelación de Normas*

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

Conforme al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación con carácter preferente, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, como también todas aquellas disposiciones de carácter general relativas con la legislación laboral vigente.

Artículo 8. *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 beneficiosa que las fijadas en el presente Convenio colectivo, éstas se mantendrán, si las hubiera, a título individual, actuando, en todo caso, lo previsto en el artículo 9.

Artículo 9. *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 10. *Comisión Paritaria*

Se crea una comisión, teniendo a cargo las siguientes funciones:

- Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
- Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someterse a los mecanismos de resolución extrajudicial recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña el cual deriva al Tribunal Laboral de Cataluña sobre la que se tenga la discrepancia.
- Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, será sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación ante los organismos administrativos u órganos jurisdiccionales competentes.
- Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, se incorporará a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
- 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.

- Composición:

- La Comisión Paritaria estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores y 2 de la empresa eligiendo entre ellos un secretario. Serán parte integrante de la Comisión los que hayan sido firmantes del presente Convenio colectivo.

- Podrán utilizarse los servicios ocasionales de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes, uno por cada una de las representaciones.

- Procedimiento:

- Los asuntos se someterán a propuesta de la representación legal de los trabajadores o de la Dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días hábiles, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedida la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho les ampare.

- Para que las sesiones de la Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.

- Los asuntos sometidos a la Comisión deberán ser resueltos en un plazo máximo de 15 días.

- Procederán a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean adoptados por unanimidad.

Artículo 11. *Cláusula de Sometimiento*

Ambas partes, en representación de trabajadores y empresa comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya o Dpt. d'Empresa i Treball, para la resolución de los conflictos laborales que puedan suscitarse y que afecten a una colectividad de trabajadores y, específicamente, las discrepancias surgidas en los períodos de consulta, en los plazos previstos en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II **Organización del Trabajo**

Artículo 12. *Organización y Dirección*

La organización del trabajo es facultad de la Dirección de la empresa, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su puesto de trabajo o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 13. *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.

Artículo 14. *Discreción Profesional*

Los trabajadores están obligados a mantener la confidencialidad relativa a las informaciones de la explotación y de la gestión de la empresa, respetándose en todo caso lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal (LOPD).

CAPÍTULO III **Faltas y Sanciones** **Buenas Prácticas**

Artículo 15. *Regulación de Faltas / Sanciones*

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con los trabajadores del centro, se estará en lo dispuesto en el Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y en virtud de lo establecido en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Las sanciones por faltas graves y muy graves se comunicarán previamente al Comité de empresa, exponiendo los motivos y clase de sanción.

Así mismo los representantes de los trabajadores que incurran en alguna de las faltas anteriormente expuestas tendrán la garantía que establece el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Regulación Buenas Prácticas*

Las partes aquí representadas son conscientes de la importancia de establecer un protocolo que permita una actuación en el conjunto de la plantilla del centro de trabajo sobre los aspectos más cotidianos relacionados, entre otros, con el servicio y la atención de los usuarios del municipio de Sant Joan Despí, demostrando el respeto que se merecen y las buenas formas de convivencia con éstos, cuando se están realizando los servicios de la limpieza y recogida de los servicios sólidos urbanos.

El Plan de acción previsto tiene que resolver aquellas situaciones que, por insignificantes que pudieran parecer, con el buen hacer de los trabajadores del centro y una actuación responsable en la maniobra de recogida de residuos, ejemplo: reducción de ruidos durante la noche, etc., puede evitar situaciones molestas que permita el descanso nocturno de los vecinos del municipio.

Como referencia inicial de Buenas Prácticas a aplicar, y a tenor de la actividad profesional sobre el desarrollo sostenible que se realiza, se reseñan a continuación una serie de acciones útiles y sencillas, que pueden contribuir en los objetivos fijados de bienestar social:

- Respeto y diligencia en la conducción de los vehículos que se utilizan en el desarrollo de las tareas asignadas, será preciso efectuar las comprobaciones oportunas antes y después de los recorridos de los vehículos asignados para la prestación de los servicios, informando a los responsables a través de los partes de incidencias de cualquier irregularidad que se observe en los mismos. Asimismo, éstos deberán encontrándose en perfecto estado de limpieza y de funcionamiento. Se revisarán los niveles de aceite, engrase, niveles de presión de los neumáticos, elementos de seguridad visual, sistemas de iluminación, etc..., se evitarán siempre las aceleraciones innecesarias, se reducirá el ruido en las maniobras de carga y descarga de los residuos, se conducirá a la velocidad adecuada a las vías urbanas utilizadas respetando las señalizaciones verticales y/o horizontales, se utilizarán las luces de emergencia cuando se estén realizando las tareas asignadas asegurando su correcto funcionamiento y que se sean visibles.
- Respecto al trato con los usuarios del municipio: se estará a sus necesidades siempre y cuando estas se encuentren dentro del nivel de cortesía necesaria. Se recogerán con respeto las posibles manifestaciones o críticas de los ciudadanos al objeto de trasladarlas a los responsables del servicio y solventar sus quejas. Con independencia de la actitud, adecuada o inadecuada, en ningún momento se actuará de forma indecorosa o se faltará al respeto a los usuarios. Las posibles quejas de éstos se trasladarán inmediatamente al responsable de la empresa. En estos casos, se intentará aportar testigos que puedan reafirmar lo sucedido.

– Respeto y motivación en ser promotores y educadores del medioambiente: es una tarea que debe ser necesaria en el día a día de los trabajadores en cuanto a nuestra responsabilidad. Nuestro trabajo es del todo importante para que aprovechemos nuestra gestión profesional en la vía urbana para trasladar a los usuarios las buenas prácticas al objeto de que colaboren en una gestión de reciclaje y ambiental de los residuos que generan y contribuya a una mejor adecuación sostenible del Municipio. El presente protocolo queda abierto para cuantas cuestiones interese incorporar a las representaciones al objeto de mejorar su contenido y sirva de referente.

CAPITULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 17. Principios Generales: Organización

A los efectos del presente Convenio colectivo, se entiende por sistema de clasificación profesional la ordenación jurídica con base técnica y organizativa por la que se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales en la empresa, y en base a lo previsto en el Convenio General del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

El sistema de clasificación profesional se articula a tenor del artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores mediante la modalidad de grupos profesionales y lo previsto en el Convenio General del Sector en la presente materia.

En el contrato de trabajo se fijará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo y su correspondencia con el presente sistema de clasificación profesional.

Con carácter general, el trabajador desarrollará las tareas propias de su grupo y puesto de trabajo asignado.

Los factores y elementos que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son:

17.1. Competencia:

Determina la globalidad de experiencia y conocimientos técnicos y de gestión requeridos para el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

Constituyen sus elementos los siguientes: conocimientos y experiencia, mando e integración y capacidad de interrelación.

17.2. Complejidad:

Determina los requerimientos del puesto que permiten la identificación, definición y solución a los problemas que se le presenten. Constituyen sus elementos los siguientes: marco de referencia y dificultad de los problemas a los que hace frente.

17.3. Responsabilidad:

Determina la aportación del puesto de trabajo a la empresa y la contribución a sus resultados. Constituyen sus elementos los siguientes: la autonomía y la incidencia.

Artículo 18. Grupos Profesionales

Las descripciones de los diferentes puestos de trabajo que engloba cada grupo profesional dimanar 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 o disminución, las partes firmantes darán traslado a la Comisión paritaria para que ésta pueda resolver:

- Grupos Profesionales y Puestos de Trabajo

- a) Administrativo:

Está constituido por los siguientes puestos de trabajo:

Auxiliar Administrativo: Será el empleado que dedica su actividad a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo del área administrativa. Deberá atender y respetar las normas sobre la seguridad y prevención de los riesgos y salud laboral de conformidad con lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y utilizarán los equipos de protección de seguridad que la empresa ponga a su disposición.

- b) Mandos Intermedios

Encargado de centro: Es el personal que dirige los trabajos del centro. Es el máximo responsable de que se realicen los trabajos según la programación de los mismos por parte de la empresa. Estará obligado a llevar los vehículos asignados a la contrata.

- c) Personal Operativo

- **Oficial 1ª Taller:** 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.

- **Conductor Recogida:** Es el personal que disponiendo de carnet de conducir C realiza el trabajo, o bien en el turno de noche o bien, en el turno de día, de conducción de un vehículo que precisa del citado carnet de conducir. Es 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.

Están adscritos también a este puesto de trabajo los conductores de vehículos auxiliares, tal como el lavacontenedores, acabos, u otros con las mismas obligaciones y responsabilidad para el personal.

- **Peón Recogida:** Es el personal que realiza el trabajo de recogida de basura, bien sea mediante contenedor o bolsas.

Es obligación del peón recogida coger todas las bolsas que se encuentren fuera del contenedor, así como dejar perfectamente limpios los alrededores de este.

- **Conductor Barredora 1ª:** es el personal que dispone del carnet de necesario según la legislación vigente y que realiza el trabajo de conducción de una barredora que supera los 25 km/h. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa.

Están adscritos también a este puesto de trabajo los conductores de vehículos auxiliares, como baleadoras, camiones cisterna o similares, con las mismas obligaciones y responsabilidades.

- **Conductor Barredora 2ª:** es el personal que, disponiendo del carnet de conducir necesario según la legislación vigente, realiza el trabajo de conducción de una barredora que no supera los 25 km/h. Es el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa.

- **Ayudante Conductor:** 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, etc. Está obligado a realizar los recorridos de las zonas de barrido mixto con vehículo cuyo peso máximo en vacío no exceda de 3.500 kg. Siempre que disponga del carnet de conducir preciso para su conducción.

- **Ayudante Viaria:** 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, etc.

- **Operario de Almacén:** Es el personal que realiza el trabajo de organización y mantenimiento del almacén; se encarga, entre otras funciones, de la entrega de EPI, utensilios y vestuario laboral a los trabajadores, recepción de pedidos de proveedores y la gestión del archivo.

Artículo 19. *Trabajos de Superior e Inferior Puesto de Trabajo*

Por necesidades del servicio y a petición de la empresa, el trabajador podrá realizar trabajos que puedan resultar de un puesto de trabajo superior al que ocupara en los siguientes supuestos:

1. Por ausencias temporales de sus productores, originadas por accidentes, enfermedad, licencias, vacaciones, excedencias y situaciones semejantes y cargas de trabajo superiores a las ordinarias no previstas.
2. El desempeño de las funciones correspondientes a un puesto de trabajo 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. El personal afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a los trabajos que realmente desempeñe abonados en concepto de complemento de diferencia de puesto de trabajo en la cuantía que corresponda siendo el pago de la precitada diferencia por el tiempo efectivamente trabajado.
3. Por necesidades transitorias e imprevistas, o por inexistencia de puestos de trabajo, la empresa podrá destinar a un trabajador a realizar funciones correspondientes a un puesto de trabajo inferior durante el período estricto que subsistan las expresadas circunstancias, y conservando siempre el salario y demás emolumentos correspondientes a su puesto de trabajo habitual. 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 los trabajadores junto con la Dirección, para analizar la situación y buscar una solución a la posible controversia.

Artículo 20. *Movilidad Geográfica*

Ninguna persona de la plantilla del centro de trabajo de Sant Joan Despí será obligado a realizar servicios fuera del mismo sin su consentimiento.

Todos los servicios que se incluyen dentro del ámbito de aplicación del vigente Convenio se realizarán con el personal adscrito al presente convenio.

Artículo 21. *Actividad por Inclemencias Climatológicas*

Como consecuencia de circunstancias climatológicas adversas que pudieran surgir y que no

permitan realizar los servicios por los que están contratados, los trabajadores realizarán funciones de mantenimiento y limpieza en el centro de trabajo o de las herramientas, vehículos y útiles que estén destinados al servicio.

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

CAPÍTULO V Modalidades de Contratación

Artículo 22. *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 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 gestiona en materia de empleo y no discriminación que rige en su exposición de motivos de la precitada Ley.

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 cada momento de efectuarse.

Dadas las actuales circunstancias del sector, no se hará uso de la contratación con empresas de trabajo temporal para la principal actividad del servicio que se esté realizando.

Artículo 23. Contratación

23.1. Contratación

a) Contratación por sustituciones. Interinos

En virtud de lo establecido en el artículo 15, apartado b) del Texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda adecuar 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 con lo previsto en el Convenio General del Sector en cuestión de períodos 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 aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Podrán utilizarse, orientativamente y sin que ésta 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, vacantes transitorias de cualquier índole, etc.

b) Otras modalidades de contratación

Se procederá a cualquiera de las modalidades de contratación vigentes, por las causas o motivos siguientes:

1. Ampliación de Plantilla
2. Trabajos extraordinarios no previstos por la contrata en vigor.
3. Otros trabajos fijados por la contrata con duración determinada.

c) Contratación por cobertura de vacantes

Las vacantes definitivas que se produzcan como consecuencia de un despido, jubilación, cese o cualquier otra circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, o por ampliaciones del servicio en las que la empresa realice contratación, con respecto del personal afectado por el ámbito personal del presente Convenio colectivo, serán cubiertas dando prioridad a los trabajadores que previamente hayan prestado servicios en el centro de trabajo, realizando dicha contratación conforme a lo previsto en el presente artículo.

Asimismo, los puestos de trabajo que correspondan a jefaturas o puesto definidos como mandos intermedios, encargado, personal técnico y administrativo, si fuera el caso, etc., los determinará la dirección de la empresa en función de los perfiles personales y profesionales que precisen.

23.2. Estabilidad en el empleo

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el convenio colectivo en materia de estabilidad en el empleo, se elaborará un listado de todo el personal que realiza las suplencias, así como también del que está contratado para fines de semana o no tiene la jornada semanal completa.

En esta relación se establecerá la antigüedad de cada trabajador o trabajadora al objeto de que la misma se tenga en cuenta, dando prioridad al trabajador más antiguo cuando se produzca una vacante definitiva por cualquier causa que no implique reserva de puesto de trabajo y existan dos o más candidatos que atendiendo a criterios de diligencia y buen hacer cumplan los requerimientos necesarios para el puesto.

Dicha relación será actualizada cada vez que por cualquier causa se modifique el orden de la misma.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en los apartados b) y c) del punto primero del presente artículo se realizarán entre aquellos trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por los motivos señalados en el apartado a) del punto primero, contrataciones que se realizarán con arreglo a los siguientes criterios y requisitos:

- a) Se tendrán en cuenta a los trabajadores que estén trabajando en la empresa en la modalidad de contrato de jornada reducida.
- b) Se tendrán en cuenta a los trabajadores que estén trabajando en la empresa con contrato a jornada completa, pero esta se realiza trabajando sábados y domingos.
- c) La persona a contratar deberá reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo.

Las vacantes o ampliaciones en los centros de trabajo del ámbito del presente convenio serán cubiertas el 75% por trabajadores provenientes de los contratos en la empresa contemplados anteriormente en el presente artículo y el 25% restante por decisión unilateral de la empresa.

La empresa se compromete a no exceder en ningún momento del 30% de trabajadores eventuales del total de la plantilla del centro de trabajo de ámbito del presente convenio.

Solamente se podrá superar dicho porcentaje en contratación por la modalidad establecida en apartado a) del presente artículo.

23.3. Plena igualdad

Para todos los trabajadores que realizan un mismo trabajo, independientemente de su modalidad contractual, incluidos los jóvenes de primer empleo, se garantiza plena igualdad de puesto de trabajo reconocido, salario, jornada y condiciones de trabajo.

Para aquellos trabajadores que por causa justificadas no puedan gozar de todos los derechos sociales previstos y reconocidos en el presente convenio, disfrutarán de las compensaciones previstas en éste.

23.4. Derecho de información

Se informará regularmente a la Representación Social de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de sus renovaciones o rescisiones con indicación de los motivos de éstos.

Artículo 24. *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 puestos de trabajo, será:

- Jefe Servicio: 6 meses.
- Auxiliar Administrativo: 2 meses.
- Encargado: 3 meses.
- Personal Operario, conductores: 2 meses.
- Personal Operario, ayudante conductor y ayudante viaria: 15 días laborables.

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

Artículo 25. *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 para las funciones profesionales Peón Recogida, Ayudante conductor y Ayudante viaria.

- 30 días naturales a la fecha prevista del cese para el resto de las funciones profesionales, Auxiliar Administrativo, Conductor Recogida, Conductor RSU, Conductor Barredora 1ª, Conductor Barredora 2ª, Of. 1ª taller y Encargado centro.

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

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 VI

Jornada Laboral

Artículo 26. Jornada Laboral

La jornada laboral queda establecida en función de los siguientes horarios y servicios, RSU y LPV:

El Personal de RSU y LPV realizará una jornada laboral, en cómputo semanal, de 35 horas, 1.538 horas anuales de trabajo efectivo, de conformidad con el calendario establecido para estos servicios en el centro de trabajo, el cual será adoptado, circunstancialmente, por las necesidades del servicio y, especialmente, se ajustará con lo previsto por el Pliego de condiciones del Ayuntamiento de Sant Joan Despí.

Los trabajadores de ambos servicios dispondrán de 30 minutos de descanso para el bocadillo, computando dicho tiempo como tiempo efectivamente trabajado.

En todo caso, la jornada laboral, así como los descansos se respetará lo previsto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El personal procedente de RSU Sant Joan Despí, relación nominal anexa, tendrán una jornada de 35 horas semanales, 1.538 horas anuales, con distribución de las mismas de lunes a viernes, dentro de las cuales se entenderá incluido 30 minutos diarios para el bocadillo como tiempo efectivo de trabajo.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial prestarán sus servicios profesionales de conformidad con la jornada parcial contratada respecto a un trabajador a tiempo completo, comparable. En aplicación de lo dispuesto por el artículo 12.5.c del Estatuto de los trabajadores, podrá establecerse con los trabajadores contratados a tiempo parcial un pacto de horas complementarias cuyo máximo no superará el 60% de las horas ordinarias contratadas. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida, con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá en cualquier momento ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria. Estas no podrán, superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato.

El trabajador deberá conocer en los dos supuestos, el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de cuatro días, salvo que, por circunstancias productivas, imprevisibles y debidamente justificadas, no pudiera realizarse dicho preaviso.

Los Conductores de Recogida, distribuirán su jornada en un turno rotativo de lunes a domingos, según el cuadrante anual establecido al efecto, debiendo cumplir una jornada anual de 1538 horas.

Artículo 27. *Horario de trabajo*

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

Corno norma general se establecerá un horario continuado para el personal de los servicios de recogida y limpieza en las diferentes unidades operativas, siendo fijados conforme a sus peculiares circunstancias y necesidades del servicio.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de día y medio ininterrumpido.

En todos los casos, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

En el supuesto de que las contratas de recogida actualmente existentes pasen de jornada nocturna a diurna por exigencias del contratista, se respetará el complemento de nocturnidad de los trabajadores afectados, siendo esta cantidad como garantía personal.

Todo el personal afectado por el presente convenio disfrutara de su descanso semanal, como minino, de sábados y domingos en semanas alternas. Excepto el personal contratado para trabajar sábados y domingos.

Como regla general el personal afectado por este convenio disfrutará de su día de descanso semanal en domingo.

A partir de febrero de 2024, los/as trabajadores/as con jornada completa, que realizan su jornada con descanso en fines de semana alternos, realizará su descanso todos los fines de semana. Las horas de menos que realicen, al no trabajar los fines de semana, se les incrementará en la jornada de lunes a viernes para complementar la jornada laboral que tienen que cumplir. Se valorará, por parte de la empresa, si se amplía la jornada al personal que trabaja fines de semana y festivos, mediante la reestructuración de los servicios. Todo lo anterior, estará condicionado a la modificación del contrato que realice el Ayuntamiento de Sant Joan Despí para cubrir los servicios que no se puedan realizar por la incorporación de este descanso de todos los fines de semana que no trabajen el personal a jornada completa.

Otras circunstancias que podrían variar este artículo vienen definidas en el artículo 44 del presente convenio.

CAPÍTULO VII **Vacaciones, Permisos y Licencias**

Artículo 28. *Vacaciones*

El período vacacional quedará regulado de la manera que se reseña a continuación:

- **Devengo:**

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

- **Regulación:**

La empresa facilitará al conjunto de los trabajadores antes del 1 de abril de cada año las fechas de su disfrute de las vacaciones previstas con publicación de las mismas en el tablón de anuncios. Los períodos establecidos para el conjunto de los 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 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 puestos de trabajo.

Una vez cumplimentada la planificación de las vacaciones de la totalidad de la plantilla, ésta, quedará inalterada, exceptuando aquellos casos excepcionales que se mencionan en el apartado 3º. 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, los 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 los trabajadores del listado general de las vacaciones, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios.

2. Se procederá al sistema rotativo de asignación, calificándose mediante turnos, A, B, C, etc., por lo que, si un trabajador en el año 2013 quedó asignado su período de vacaciones al turno A, el año 2014, le corresponderá el turno B; realizándose las correspondientes rotaciones en diferentes períodos con el resto de sus compañeros del servicio o área afectada de forma sucesiva año tras año.

3. Como norma general, no se permitirá modificar las vacaciones y las fechas asignadas con otros compañeros del mismo servicio. En caso de necesidad del trabajador, que lo deberá justificar de forma fehaciente, y previa autorización expresa por parte del Jefe de Servicio y/o Encargado, será posible, en estos casos excepcionales, cambiar las fechas con otro trabajador del mismo servicio y/o puesto de trabajo con aceptación firmada por este, 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.

4. 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.

5. Las posibles discrepancias y/o anomalías que surjan en la planificación o asignación de las vacaciones, serán tratadas, conjuntamente, por el Responsable del Servicio y la Representación Social.

- Disfrute:

1. 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.

Todo el personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 31 días naturales.

Tal y como se realiza en la actualidad, se continuará aplicando un sistema de rotación por el cual la plantilla se divide en dos colectivos de trabajadores, donde el primero de ellos disfrutará su período vacacional dando inicio el 1 de julio, contabilizándose a partir de entonces los 31 días, y el segundo colectivo iniciará sus vacaciones de forma inmediata al último día de disfrute del primer colectivo salvo que el inicio del disfrute del período vacacional de este segundo colectivo coincida en domingo en cuyo caso iniciará el día inmediatamente siguiente. En aquellos años, en los que el día 1 de julio coincida en domingo, el inicio del disfrute vacacional del primer colectivo se iniciará al día siguiente, 02 de julio, contabilizándose a partir de entonces los 31 días, y de igual modo el segundo colectivo iniciará sus vacaciones de forma inmediata al último día de disfrute del primer colectivo.

Las vacaciones se realizarán por un sistema de turnos, en los meses de Julio y agosto, salvo que algún trabajador a título personal solicite a la empresa y esta lo autorice realizarlas en una fecha distinta del periodo establecido.

Si por necesidades de la empresa cualquier trabajador tuviera que disfrutar su período vacacional fuera de estas fechas se le compensará con 5 días más de vacaciones.

El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un período proporcional al de su permanencia en la misma.

El salario a percibir durante el período de vacaciones será el correspondiente al fijado en las tablas salariales para cada puesto de trabajo.

En todo caso el mes anterior al periodo vacacional fijado para dicho trabajador deberá ser liquidado antes del inicio del mismo.

El personal afectado por el presente convenio, excepto el personal contratado para trabajador domingos y festivos, que no disfruten sábado y domingo alternativos de fiesta, dispondrán de 3 días más de vacaciones.

2. Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del TRET, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión y aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El presente apartado se adaptará automáticamente a lo legalmente establecido en cada momento.

Artículo 29. *Permisos*

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

- Regulación:

a) El trabajador previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos concretos que se especificarán más adelante y en función de la casuística y por tiempo determinado.

b) El trabajador deberá preavisar, con carácter general, con 3 días de antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia, de forma fehaciente la/s ausencia/s que realice, poniendo en conocimiento de la empresa el motivo de la/s misma/s. Igualmente, deberá justificar, de forma previa o posterior a la ausencia, el motivo alegado de forma documental siendo este emitido por un órgano oficial.

c) Los permisos deben de disfrutarse en la fecha en la que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles, es decir, será contabilizados por días naturales a no ser que se reseñe de forma específica en los siguientes apartados.

d) En ningún caso el no disfrute de un permiso dará derecho a cobrar estos días como extras.

e) 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 del domicilio o,

en su defecto, de la Generalitat o registro público oficial para estas situaciones y 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 un certificado de convivencia.

Tendrán los mismos derechos, respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

f) En el caso que un trabajador 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.

g) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuáles dos serán locales. 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 más Sant Martí de Porres.

h) Conocido el calendario oficial de fiestas nacionales, Autonómicas y Locales, la Representación de la empresa y de los trabajadores, al 30 de noviembre de cada año, se reunirán para confeccionar el calendario laboral del año siguiente. Este calendario de centro y servicios deberá ser publicado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

- Relación de permisos retribuidos:

Personal en general:

a) 15 días naturales en el caso por matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Por nacimiento hijo/a: se estará en lo dispuesto en el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, supresión del permiso por nacimiento de hijo/a, equiparando a los dos progenitores en la duración de los permisos por nacimiento regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

c) En caso de fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, se les concederán 4 días naturales de permiso. Si el fallecimiento se produce fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña, el permiso se extenderá a 6 días naturales.

d) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Se concederá el día completo para la realización de exámenes, con un máximo de 10 días al año, aportando el justificante correspondiente en cada uno de los casos.

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

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

h) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador y con la misma finalidad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los permisos que a continuación se relacionan, se establecen para garantizar que en el supuesto de darse alguno de estos casos, el trabajador pueda ausentarse del trabajo para atender las necesidades del familiar enfermo.

- Cinco días por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado.
- Intervenciones quirúrgicas graves de parientes de primer grado 3 días, y 7 días si es necesario desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.
- Intervenciones quirúrgicas graves de parientes de segundo grado 2 días, y 7 días si es necesario desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.
- Intervenciones quirúrgicas graves de parientes de tercer grado, 1 día y 7 si es necesario desplazarse fuera de la Comunidad Autónoma.

Se consideran intervenciones quirúrgicas graves en parientes de 1º y 2º grado cuando simplemente exista intervención.

Se consideran intervenciones quirúrgicas graves en parientes de 3er. Grado cuando requieran de anestesia general.

Todos estos permisos y licencias serán retribuidos.

Asimismo, los trabajadores disponen de 4 días de asuntos personales. Para el disfrute de estos días es preciso un preaviso de 3 días, y no podrán coincidir en el disfrute simultáneamente más de 2 trabajadores.

Los trabajadores disponen de cuatro días de reducción de jornada conjuntamente con un día personal que se sumarán para obtener 5 días consecutivos de descanso, distribuyéndose de la siguiente manera:

- No se podrán realizar durante las dos primeras semanas del mes de enero, ni durante el período vacacional, julio y agosto, ni durante el mes de diciembre.
- Por necesidades organizativas no podrán coincidir dos trabajadores que ocupen el puesto de trabajo de conductor durante el mismo período.
- Consecutivamente durante el mes de diciembre del año anterior se establecerá el calendario para el siguiente año.
- No se podrá repetir el mismo período de descanso si es solicitado por otro/a trabajador/a.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, por consanguinidad y afinidad:

Grados	Titular/Cónyuge			
1º	Padre/Madre	Suegro/Suegra	Hijo/Hija	Yerno/Nuera
2º	Abuelo/Abuela	Hermano/Hermana	Cuñado/Cuñada	Nieto/Nieta
3º	Bisabuelo/Bisabuela	Tío/Tía	Sobrino/Sobrina	Biznieto/Biznieta
4º	Primo/Prima			

En todo lo no previsto en los párrafos anteriores del presente artículo se estará a lo dispuesto en el Artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores y leyes adicionales.

- Permiso retribuido recuperable:

Todos los trabajadores dispondrán de un permiso retribuido recuperable consistente en 20 horas de trabajo efectivo al año para acompañar a consulta médica por el tiempo indispensable necesario a familiares de hasta primer grado de consanguinidad.

Para el ejercicio del presente permiso retribuido recuperable será necesario el preceptivo preaviso del trabajador a la empresa con al menos 3 días de antelación al día de disfrute. De forma posterior, el trabajador deberá aportar justificante acreditativo expedido por el centro médico donde se indique la hora de entrada y la hora de salida en el mismo, a las que se le adicionarán una hora derivada como consecuencia del desplazamiento, descontándose de las 20 horas anuales de permiso la suma de ambos periodos de tiempo.

La devolución del tiempo disfrutado al amparo del presente será devuelta por el trabajador en forma de prestación de servicios, la cuales ya habrán sido retribuidas, a razón de la siguiente equivalencia:

Por cada hora disfrutada de permiso retribuido recuperable será considerada a razón o equivalencia de 1 hora y 30 minutos cuando sea para prestar servicios durante los 14 días festivos anuales, nacionales y locales.

Por cada hora disfrutada de permiso retribuido recuperable será considerada a razón o equivalencia de 1 hora cuando sea para prestar servicios a la finalización de la jornada cuando tengan la naturaleza de horas extraordinarias trabajadas fuera de los 14 días festivos anuales, nacionales y locales.

Se establece un límite máximo de dieciocho meses a contar desde el momento en el que se disfruta cada hora correspondiente al presente permiso recuperable para la devolución en forma de trabajo de las mismas.

Todos los permisos reflejados en los apartados anteriores deberán ser acreditados documental y fehacientemente por el trabajador a la empresa, una vez realizados.

El personal afectado por el presente convenio dispondrá del tiempo indispensable para ir al médico especialista, en el caso que este le coincida con su jornada laboral, siempre y cuando no haya médico especialista fuera de su jornada laboral, acreditándolo suficientemente.

CAPÍTULO VIII

Estructura Salarial

Retribuciones. Revisiones

Artículo 30. Estructura Salarial-Sistema de Retribución

Se consideran salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales que se resten 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 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.

Cada uno de los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirá en concepto de salario las cantidades que para los distintos epígrafes salariales y puestos de trabajo se reflejan en el anexo I.

Conceptos salariales

- Salario
- Salario Base

- Complementos personales:
 - Antigüedad
 - Plus Convenio
 - Complemento Personal
- Complemento de trabajo realizado:
 - Plus Nocturno
 - Plus Actividad
 - Plus Tóxico-Penoso
 - Plus Asistencia
- Cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias
- Conceptos extrasalariales:
 - Plus Transporte
- Vencimiento superior al mes:
 - Pagas Extras de marzo, junio, septiembre y diciembre, RSU / LPV

Artículo 31. *Abono del Salario Base, Antigüedad y Pluses en General*

A efectos de aplicación práctica y uniforme de las tablas salariales y de su abono, se considerará que los pagos mensuales estarán compuestos por 30 días de salario base, antigüedad y los pluses que figuran en la tabla salarial.

Los pagos al personal se efectuarán el último día hábil de cada mes.

Cuando por causas ajenas al trabajador, exista un error en la nómina que derive en un perjuicio económico a éste, una vez reconocida y averiguada la diferencia económica que hubiere, se procederá al pago de ésta el día 15 del mes siguiente a la fecha del cobro de la nómina.

La empresa hará efectiva a cada trabajador la entrega de la nómina, el día 1 o 2 del mes siguiente de cobro.

Artículo 32. *Salario Base*

El salario base mensual del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina por cada puesto de trabajo en el anexo I de las tablas salariales.

Artículo 33. *Antigüedad*

Para el personal procedente de RSU, relación nominal anexa, consistirá en tres bienios y posteriores quinquenios de acuerdo con la tabla anexada en las tablas salariales para cada puesto de trabajo, la fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa.

Para el resto de personal afectado por el Convenio colectivo, el complemento personal de antigüedad se establece en la cuantía establecida en la tabla salarial anexa por cada quinquenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa.

Artículo 34. *Plus Convenio*

El Plus convenio del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina por cada puesto de trabajo en el anexo I de las tablas salariales.

Artículo 35. *Complemento Personal*

El precitado complemento lo perciben los puestos de trabajo indicados en la tabla salarial anexa, en la cuantía establecida en la misma.

Artículo 36. *Plus Nocturnidad*

Todos los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 21.00 y las 06.00 horas del día siguiente, percibirán un plus de nocturnidad, que se devengará exclusivamente por hora efectivamente trabajada. Consistirá en un 25% del salario base a cuyos efectos, se dividirá el salario base mensual recogido en tablas por 30 días.

Artículo 37. *Plus Actividad*

Este es un complemento de calidad o cantidad de trabajo. La cuantía del mismo queda reflejada en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 38. *Plus Tóxico-Penoso*

Complemento de puesto de trabajo que resarcen al trabajador de las especiales condiciones de prestación recogidas en la correspondiente normativa para la determinación de la relación laboral. El mismo atiende al carácter especialmente penoso o tóxico del puesto de trabajo y al hecho de que no puedan considerarse riesgos inherentes al puesto de trabajo desempeñado. La cantidad consistirá en las cuantías que figuran en la tabla salarial anexa.

Artículo 39. *Plus Asistencia*

El precitado plus lo perciben los puestos de trabajo indicados en la tabla salarial anexa, en la cuantía establecida en la misma.

Artículo 40. *Horas Extraordinarias*

Las partes establecen el criterio de evitar en lo posible la realización de las horas extraordinarias en el centro de trabajo, para posibilitar la creación de empleo.

Los precios de las horas extras quedan establecidos en el anexo II de las tablas salariales, diferenciando las horas extras en días laborales y las horas extras en días festivos.

Para todo el personal, el exceso de las horas semanales de la jornada laboral establecidas por cada servicio, se considerarán a todos los efectos como horas extraordinarias estructurales, por tratarse de servicio público de inexcusable realización. Se reconoce expresamente el carácter de estructurales, dada la índole del servicio, a todas aquellas horas extraordinarias que se realicen motivadas bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, festivos, mantenimiento y otras situaciones estructurales derivadas del trabajo que se trate.

Las horas extras realizadas por cualquier trabajador podrán ser acumuladas en períodos trimestrales y ser disfrutadas por días de descanso.

Artículo 41. *Plus Transporte*

Se establece un plus transporte para compensar los gastos ocasionados a los trabajadores que se producen para acudir a sus puestos de trabajo, cualquiera que sea la distancia a recorrer. La cuantía de este plus queda reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 42. *Gratificaciones Extraordinarias de Verano, Septiembre, Navidad y Marzo para el Personal RSU y LPV*

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá cuatro gratificaciones extraordinarias a razón de la cuantía establecida en la tabla salarial anexa para cada uno de los puestos de trabajo:

- Paga de Verano
 - Devengo: desde el 1 de junio, año anterior al año de pago, a 31 de mayo.
 - Pago: se abonará el 15 de junio de cada año.
 - Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo más antigüedad, en el caso de que se tenga derecho a la misma, y cuando el devengo de la paga se consolide en el periodo natural establecido.
- Paga de Navidad
 - Devengo: desde el 1 de enero al 31 de diciembre.
 - Pago: se abonará el 15 de diciembre de cada año.
 - Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo más antigüedad, en el caso de que se tenga derecho a dicho plus y siempre y cuando el devengo de la misma se consolide en el periodo natural establecido.
- Paga de Marzo
 - Devengo: desde el 1 de marzo al 28 de febrero de cada año.
 - Pago: se abonará el 15 de marzo de cada año.
 - Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo más antigüedad, en el caso de que se tenga derecho a dicho plus y siempre y cuando el devengo de la misma se consolide en el periodo natural establecido.
- Paga de Septiembre
 - Devengo: desde el 1 de septiembre anterior al año de pago al 31 de agosto del año en curso.
 - Pago: se abonará el 15 de septiembre de cada año.
 - Cuantía: el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada puesto de trabajo. A partir del año 2019, se incluirá la antigüedad percibida por el trabajador, en el caso de que se tenga derecho a dicho plus y siempre y cuando el devengo de la misma se consolide en el periodo natural establecido.

Estas pagas extraordinarias se devengarán en proporción a los días trabajados efectivos, y no se descontarán las ausencias debidas a bajas de accidente de trabajo o de enfermedad común.

Artículo 43. *Dietas y Kilometraje*

1. La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención o alojamiento del trabajador ocasionados como consecuencia de la situación de desplazamiento o prolongación de horario ordenado por la empresa.
2. El trabajador recibirá dieta completa cuando como consecuencia del desplazamiento no pueda pernoctar en su residencia habitual, se devengará siempre por día natural.

El valor de la citada dieta se incorpora en el anexo II, tablas salariales.

3. Se devengará media dieta cuando, como consecuencia del desplazamiento, el trabajador afecto tenga la necesidad de realizar la comida y cena fuera de su residencia habitual y no fuera suministrada por la empresa y pueda pernoctar en la citada residencia. La media dieta se devengará por día efectivamente trabajado.

El valor de la citada dieta se incorpora en el anexo II tablas salariales.

En caso de una sola comida, comida o cena, el valor de la dieta será el incorporado en la tabla salarial anexa para dicha casuística.

- Complemento Dieta.

Para todo el personal afectado por el presente Convenio que por exigencia de la contrata o cualquier otra causa su jornada de trabajo pase de jornada continuada o partida, percibirá como complemento de dieta la cuantía que figura en tabla salarial anexa por día trabajado.

Esta cantidad también la percibirán los trabajadores de limpieza viaria que como consecuencia de las limpiezas de mercados ambulantes su jornada en ese día sea partida.

Se establece la cantidad que figura en la tabla salarial anexa por kilómetro cuando a petición de la empresa el trabajador tenga que utilizar su propio vehículo en la realización de un trabajo, habitual o no.

Artículo 44. *Trabajos en días festivos*

Se establece un sistema de rotación de obligado cumplimiento para todo el personal asignado a las contratas que lo exijan, tanto en recogida como en la limpieza viaria.

Esta rotación será pactada entre el comité de empresa y la dirección de la misma, a través del calendario laboral, antes de 1 de enero de cada año, donde se respetará las condiciones fijadas en el artículo 27, horario de trabajo, del presente convenio.

A su vez, se abonará la cuantía especificada en la tabla salarial anexa por trabajar los días festivos especiales que a continuación se citan:

- 25 de diciembre
- 26 de diciembre
- 1 enero
- 5 enero
- Día de limpieza de la rúa del carnaval.

Se incluye el día 24 de junio como festivo especial, el cual tendrá una compensación económica de 200€ brutos/jornada.

- Personal de limpieza viaria

Todo el personal que trabaje domingos o festivos intersemanales percibirán la cuantía establecida en la tabla salarial, más un día de descanso compensatorio.

Los domingos o festivos intersemanales sin día de descanso compensatorio se abonarán a razón de horas extras festivas

- Personal de RSU

El personal afecto al presente Convenio, percibirá, excepto acuerdos que superen las cantidades aquí establecidas, por día festivo intersemanal o domingo la cuantía establecida en la tabla salarial anexa, más un día de descanso compensatorio o la cuantía establecida en la tabla salarial anexa sin día de descanso compensatorio.

- Trabajos motivados por fuerza mayor:

Cuando por motivos de catástrofes naturales y o fuerza mayor, todo el personal de la empresa tendrá la obligación de acudir al centro de trabajo donde la empresa le indique dentro de su municipio.

Artículo 45. *Premio de Jubilación*

El personal que cause baja en la empresa por jubilación recibirá una gratificación de carácter extrasalarial por año trabajado en la empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, todo ello de acuerdo con la escala establecida en las tablas salariales anexas.

Aquellos trabajadores que se jubilen parcialmente percibirán el premio de jubilación en proporción al % de la jornada laboral que se jubilen en el momento que se produzca el hecho causante, es decir, cuando se produzca la jubilación parcial.

Artículo 46. *Premio de Asistencia*

El personal afectado por el presente Convenio, que desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre no haya tenido más de 6 días de falta al trabajo al año, aplicándose de forma semestral, 3 días cada semestre, percibirá junto con la nómina del mes de enero un premio de asistencia atendiendo a la escala que figura en la tabla salarial anexa, se generará en dos periodos, pero se abonará en un solo pago.

No se considerarán como faltas de asistencia los permisos retribuidos ni las bajas de accidente.

Para el Personal procedente de RSU Sant Joan Despí, relación nominal anexa, se regulará el premio de asistencia de la siguiente forma:

El personal que estando en la empresa desde el 1 de enero al 31 de diciembre, que no haya tenido más de 15 faltas justificadas, percibirá con cargo a la empresa un premio de asistencia, según tablas salariales anexas. No se considerarán como faltas de asistencia los permisos retribuidos ni las bajas de accidente

Las bajas médicas expedidas durante el último trimestre del año, y que sean alta como máximo a fecha 31 de marzo del año siguiente, computarán como una sola y tendrán efectos únicamente sobre la paga de asistencia del año de inicio de la baja laboral.

Artículo 47. *Igualdad de Remuneración por Razón de Sexo*

En virtud de lo establecido en el artículo 28 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. Asimismo, por el presente artículo, se formaliza según el redactado por la Ley de Igualdad.

CAPÍTULO IX Mejoras Sociales

Artículo 48. *Jubilación Parcial*

En lo referente a la Jubilación Parcial Anticipada, se estará en lo previsto en la legislación actual vigente, así como de las disposiciones y reglamentaciones que se publican relativa a la presente materia.

En todo caso, el trabajador, al amparo de la normativa legal vigente y conforme a la normativa que, en cada momento prevalezca, deberá reunir y acreditar de forma fehaciente los requisitos necesarios para ser beneficiario a la pensión contributiva de jubilación parcial de la Seguridad Social. Por esta razón, el trabajador deberá presentar el certificado original de vida laboral junto con el escrito dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación anticipada parcial con una antelación de, al menos, 3 meses a la fecha prevista de pase a la situación de jubilado parcial.

No obstante, lo anterior, mediante acuerdo entre empresa y trabajador podrán establecerse porcentajes distintos, siempre respetando los porcentajes máximos y mínimos establecidos por la Normativa reguladora.

Expresada por el trabajador su voluntad de acceder a la jubilación parcial, la empresa realizará las actuaciones necesarias para ello, y a tal efecto, dicha reducción de jornada por jubilación parcial se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y/o a tiempo completo por escrito en

modelo oficial tanto para con el solicitante como con el que lo sustituya. La prestación laboral, descanso y vacaciones, se realizará por necesidades organizativas y a determinar por la empresa. El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectiva realizada por el jubilado a tiempo parcial y se abonará a la finalización de cada uno de los meses del año, liquidándose la cotización correspondiente a la Seguridad Social, con excepción expresa de los acuerdos que se determinen entre la empresa y el trabajador.

Asimismo, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviera concertado con la empresa un contrato de duración determinada, temporal, cumpliendo en todo caso con los requisitos que legalmente se pudieran establecer, con el objeto mínimo de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Artículo 49. *Complemento a la Acción Protectora de la Seguridad Social*

- Asistencia en caso de accidente u hospitalización

El personal en situación de Incapacidad Temporal a causa de accidente, laboral o no laboral y aquél que se encuentre en hospitalización, por cualquier causa, percibirá un complemento con cargo a la empresa que sumado a las prestaciones de la Mutua de Accidente le garantice la retribución íntegra hasta el 100%, que para cada puesto de trabajo este fijada desde el primer día de la baja.

Se entenderá por retribución íntegra los conceptos reflejados en tablas para cada puesto de trabajo más la antigüedad y nocturnidad si percibiera ésta.

Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación de la misma.

- Asistencia en caso de incapacidad temporal por enfermedad común

El personal en situación de Incapacidad Temporal por enfermedad común que no requiera hospitalización, percibirá el salario de acuerdo con el baremo siguiente:

A partir del cuarto día de la baja el 75% de los conceptos reflejados en tablas más la antigüedad y nocturnidad si percibiera ésta.

- Asistencia en caso de enfermedad profesional

En caso de enfermedad profesional se aplicará al personal que se encuentre en dicha situación el mismo complemento establecido para los supuestos de incapacidad temporal u hospitalización, a causa de accidente laboral.

- Asistencia en caso de Invalidez permanente en grado parcial o total

En caso de invalidez permanente en grado parcial o total para la profesión habitual de alguno de los trabajadores afectados por el presente Convenio, la empresa en función de los puestos de trabajo que figuran en el mismo a excepción de la del Encargado, facilitará al trabajador afectado un puesto de trabajo que se ajuste a sus nuevas condiciones físicas y siempre dentro de los trabajos propios de los puestos de trabajo que figuren en el presente convenio.

El salario y puesto de trabajo de estos trabajadores serán los que marque el Convenio, de acuerdo con su nueva relación laboral con la empresa, conservando su antigüedad.

Artículo 50. *Indemnización por Muerte o Accidente Laboral*

Con independencia de las indemnizaciones, obligatorias de la Seguridad Social, que procedan, la empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros, que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos.

En todos los supuestos las causas que los motiven han de ser consecuencias de accidente laboral y sus cuantías serán las establecidas en las tablas salariales anexas, para los siguientes supuestos: Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, muerte e invalidez permanente total para su profesión habitual.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la seguridad social.

La empresa presentará copia de las pólizas contratadas al comité de empresa.

Artículo 51. *Ayuda Escolar*

Para los 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 octubre tengan hijas o hijos en edad comprendida entre 2 y 18 años, ambos inclusive, y se encuentren legalmente inscritos en centros escolares y/o de enseñanza oficiales, previa justificación documental, tendrán una compensación económica por cada hija o hijo que se encuentra establecido en las tablas salariales, anexo II.

Las cuantías de pago que procedan, se abonarán en la nómina del mes de octubre 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 52. *Anticipos a Cuenta de Salarios Devengados*

La empresa concederá anticipos los días 15 de cada mes a aquellos trabajadores que lo soliciten. La solicitud deberá efectuarse hasta el día 10 y con un máximo del 80% del salario devengado.

Artículo 53. *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 los trabajadores que se encuentren de alta en el centro de trabajo.

El fondo que la empresa pondrá a disposición, será el resultado de multiplicar por el valor que aparece en las tablas salariales, anexo I, el número total de trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo a fecha 1 de enero de cada año.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para el fondo social en base a lo especificado anteriormente.

La Comisión Paritaria, se compromete en articular un Reglamento de funcionamiento del fondo social durante un periodo de tres meses después del día siguiente a la firma del presente Convenio colectivo. La efectividad del fondo social quedará establecida al siguiente día de la firma del Reglamento de funcionamiento.

Con cargo a este fondo social el comité de empresa administrará el 15% de la cantidad fijada.

Podrán destinarse parte o la totalidad de estos fondos para suplir o atender a los gastos inaudibles provocados por la gestión del comité de empresa en el ejercicio de sus funciones.

Se presentará al final de cada año una memoria del fondo social la cual se hará pública a todos los trabajadores a través de los tableros de anuncios

Artículo 54. *Anticipos Diferidos*

La empresa concederá anticipos diferidos individuales por importe individual máximo de la cuantía establecida en la tabla salarial anexa.

El fondo para anticipos diferidos aportado por la empresa cada año será el que figura en la tabla salarial anexa.

La Comisión Paritaria del convenio será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para anticipos diferidos en base a lo especificado anteriormente.

Los trabajadores eventuales salvo los de obra y servicio con duración superior a un año podrán solicitar anticipos diferidos, teniendo un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa, y cuya cuantía máxima no supere la cantidad que le corresponde por finiquito en el momento de solicitarlo, este mismo criterio se aplicara a los trabajadores con contrato de trabajo de jornada reducida.

Los trabajadores eventuales podrán solicitar anticipos diferidos si tienen un mínimo de seis meses de antigüedad en la empresa, y teniendo como máximo de su solicitud del anticipo diferido la cantidad equivalente a una mensualidad.

La empresa informara de los anticipos diferidos solicitados a través de la comisión de Anticipos Diferidos y Fondo Social.

La empresa extenderá un extracto de las cantidades solicitadas a los representantes legales de los trabajadores a través de la comisión paritaria constituida en el artículo 10 del presente convenio.

CAPÍTULO X

Derechos y Obligaciones

Artículo 55. Inviolabilidad de Registros a Trabajadores. Protección de Datos

En virtud de lo establecido en el artículo 18 de la Ley 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.

En cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, LOPD, las informaciones y datos que obren en poder de la empresa serán tratados y recogidos en un fichero del que es responsable la empresa.

CAPÍTULO XI

Derecho a la Salud Laboral, Prevención de Riesgos Laborales y Prendas de Trabajo

Artículo 56. Salud Laboral y Prevención Riesgos Laborales

Los Servicios Médicos de la empresa y de la Mutua de Accidentes concertada, actuarán de acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente en la presente materia.

La empresa pondrá a disposición y garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, anualmente, la empresa realizará una revisión médica de la plantilla ajustándose a las necesidades de la organización y de la actividad del centro de trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Será de aplicación todo lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, Ley 31/1995 de 6 de noviembre (BOE 269 de 10 de noviembre de 1995) y demás normas que contemplen dicha materia.

Ambas partes consideran de obligada aplicación la Legislación sobre salud y seguridad y, a tal efecto, existe la Comisión de Salud y Seguridad con objeto de velar por el cumplimiento de las medidas legales y reglamentarias.

La Comisión de Salud y Seguridad estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos por la dirección de la empresa. La Comisión de Salud y Seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre y se facilitará la información y la formación necesaria en la presente materia.

La Comisión de Salud y Seguridad, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas. Dicha reunión se convocará dentro de las 24 horas siguientes al suceso.

Artículo 57. Realización del Trabajo, Seguimiento y Vigilancia de la Salud del Servicio Médico

En virtud de lo establecido en el artículo 20 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las/os 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/os 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 períodos 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.

Será responsabilidad de las trabajadoras y los trabajadores, comunicar inmediatamente y, en todo caso, en un plazo no superior a 24 horas, la situación de incapacidad transitoria, IT, ya sea por accidente laboral o enfermedad común, así como la situación de alta, haciendo entrega a la empresa, en un plazo máximo de 72 horas de los partes de baja que por cualquier contingencia sean emitidos por la Seguridad Social o por la Mutua de Accidentes. Asimismo, se establece que los partes de confirmación se deberán presentar como máximo, a las 48 horas de la emisión por parte del facultativo correspondiente, y en todo caso las trabajadoras y los trabajadores están obligados a comunicar a la empresa dicha situación en el mismo día de la emisión del mencionado parte de confirmación.

Artículo 58. 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 laborales, mejorando progresivamente los niveles de seguridad y las condiciones de trabajo existentes.

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 los/as trabajadoras/es y la empresa.

2. 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 centros de trabajo de la misma, 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 los/as trabajadores/as 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 Delegado/as 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/as Delegados/as de Prevención los medios de formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo obligatoria 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:

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/os 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/os trabajadoras y trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

En todos los centros 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/os 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. Comités de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, al menos, trimestralmente, y siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes.

El/los Delegado/os del Comité de Seguridad y Salud será nombrado conjuntamente entre la representación de la empresa y la representación Social del centro de trabajo. Deberá ser una persona/s con una cualificación suficiente y adecuada, que se sienta identificado con una especial sensibilidad en materia de prevención.

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/os 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.

Para los casos de trabajadoras embarazadas, el comité de salud laboral propondrá el cambio de puesto de trabajo en su centro de trabajo a uno más adecuado, de acuerdo con las circunstancias físicas que el estado de gestación de la trabajadora requiera.

Preferentemente, sobre todo en la etapa final del embarazo, se intentará colocar en puesto de trabajo en equipo, evitando en lo posible los trabajos de mayor esfuerzo físico.

11. Formación en materia de prevención.

La empresa se compromete a dar formación en materia preventiva a todas las/os trabajadoras y trabajadores y mandos de la misma. La formación que reciban las/os 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 miembros del comité de empresa 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/os trabajadoras y trabajadores vendrán obligados a la utilización de los Equipos de Protección Individual, EPIs, 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 efecto.

La empresa pondrá taquillas para todo el personal, donde queden aislados el calzado de la ropa, así como la infraestructura necesaria de duchas, lavabos y servicios para la higiene personal del trabajador.

Se procurará la colocación de un termo que suministre un caudal de agua caliente suficiente.

El trabajador estará obligado a cuidar y respetar las instalaciones, y se le responsabilizará de cualquier acción maliciosa e intencionada que implique un prematuro deterioro o destrozo de los bienes existentes en el vestuario.

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/os 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/os 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 59. *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.

A su vez, para mayor seguridad del personal todos los vehículos irán provistos de un piloto luminoso giratorio en la medida que lo permita la Jefatura de Tráfico.

Se dotará a todos los vehículos de teléfono móvil con dispositivo de manos libres o similar que permita la comunicación con la base o guarda urbana siendo el conductor el responsable de su utilización.

Artículo 60. *Obligaciones de los Conductores de Cualquier Tipo de Vehículo*

Los conductores de centro de trabajo de Sant Joan Despí vendrán obligados a:

- 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 o muy grave, cuando sea considerada dicha actuación y/o acción existencia 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 y de lo regulado en el Convenio General del Sector en el epígrafe de sanciones.

Artículo 61. *Obligaciones del equipo de recogida*

Encargarse del mantenimiento y limpieza interna de la cabina del vehículo debiendo cuidarlo durante el servicio.

Artículo 62. *Averías o Falta de Vehículos*

Se pondrá el hecho en conocimiento del encargado, el cuál pedirá inmediatamente un camión de recambio. Cuando esto no sea posible y la avería sea tal que inmovilice el camión de forma permanente y no sea causada por negligencia se pagará al equipo del camión averiado el tiempo que dure la avería como horas extraordinarias.

En el supuesto de que se relevase al equipo que ha suplido la avería por otro equipo y este último realizase el trabajo pendiente, si el tiempo de avería y trabajo realizado no superase la jornada ordinaria de trabajo no habrá lugar a pagar horas extras.

Artículo 63. *Retirada de Carné de Conducir*

En el supuesto de que, a un trabajador, realizando su cometido con el vehículo propiedad del servicio y cumpliendo la función que le haya sido encomendada, le fuera retirada la licencia de conducir, y siempre que la retirada no se deba a consumos de alcohol, drogas o a imprudencia temeraria, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo de que disponga la empresa, aunque sea de inferior puesto de trabajo, conservando sus retribuciones durante el tiempo que permanezca sancionado.

Si la licencia le fuera retirada por más de 6 meses como consecuencia de un accidente que no guarde ninguna relación con el trabajo prestado en tareas del Servicio, se actuará en la misma forma, pero en tal caso la retribución a percibir será la que corresponda al puesto de trabajo efectivamente desempeñado.

A tenor del tipo de servicio que se realiza en la utilización de vehículos cualquier tipo gran tonelaje, especiales, etc., bien sea realizando trabajos inherentes a su puesto de trabajo o en su ámbito privado, vendrá obligado a comunicar a la empresa de forma inmediata cualquier incidencia que le pueda ocurrir en la conducción sea o no dentro de la jornada laboral y que, por cualquier tipo de infracción, graves o muy graves, le sea retirado el carné de conducir por la Autoridad competente o por vía judicial se deberá comunicar, al objeto de que la empresa puede gestionar lo previsto en los apartados anteriores. Si esta comunicación no se produce por el trabajador, en el caso de que empresa sí lo tenga por otra vía, dará conocimiento a la representación social de esta incidencia y procederá en consecuencia, calificando esta acción como muy grave y temeraria y se considerará la inhabilitación del trabajador para desarrollar las tareas profesionales de forma ordinaria por las que fue contratado.

A petición de la empresa, los trabajadores vendrán obligados a entregar, para su compulsa, el carné de conducir a los efectos de comprobar su vigencia. Asimismo, el trabajador dará su conformidad por escrito para que la empresa pueda acceder, en presencia de éste y de un representante legal de los trabajadores, a la base de datos de la Dirección General de Tráfico para comprobar los puntos.

Artículo 64. *Prendas de Trabajo Uniformidad*

Los 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.

Entrega de Uniformidad:

- Período de verano
 - Un pantalón.
 - Una camisa.
 - Un par de zapatos o botas.
 - Una toalla.
 - Una gorra.
 - Una chaqueta.

A parte de la uniformidad comentada, se entregarán los equipos de protección individual, EPIs, en función de las tareas asignadas.

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo el 20 de mayo de cada año natural.

- Período de invierno
 - Un pantalón.
 - Una camisa.
 - Un jersey.
 - Un forro polar.
 - Un par de botas o zapatos.
 - Una gorra.
 - Una toalla.

A parte de la uniformidad comentada, se entregarán los equipos de protección individual, EPIs, en función de las tareas asignadas.

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

La entrega de la uniformidad precitada será entregada en las dependencias del centro de trabajo el 05 de octubre de cada año natural.

Las prendas de anorak, gorra, traje de agua, guantes y prendas de seguridad se renovarán cuando estén inservibles.

En caso de que, por solicitud del Ayuntamiento, cambio de imagen o cualquier otro motivo, sea preciso cambiar la uniformidad, se efectuará la entrega de dos prendas de ropa de las indicadas en los apartados anteriores.

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.

Los EPI's entregados por la empresa se ajustarán a las previsiones de la evaluación de riesgos, quien determinará, según la función profesional, aquellos que sean preceptivos. Entre otros:

- Guantes
- Gafas de Protección de ojos
- Protectores de brazos
- Protectores de piernas
- Botas de agua
- Mandil impermeable
- Mandil de protección corporal (esmerilar)

- Trajes de agua etc.
- Cascos para los peones de RSU.

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.

Con una antelación de tres meses a la fecha de entrega de la ropa de trabajo la empresa se reunirá con los representantes de los trabajadores a fin de comprobar que la calidad de la ropa es la adecuada para cada temporada.

En caso de nuevas incorporaciones se hará entrega de dos prendas de ropa en cada una de las temporadas.

CAPÍTULO XII

Derecho a la Formación y Promoción

Iniciativas

Artículo 65. *Derecho a la Formación*

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todas las/os 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 consulta 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 66. *Derecho a la promoción*

La promoción de un trabajador se llevará a cabo de la siguiente manera:

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) 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.

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

1. Requisitos del puesto de trabajo:

- Características del puesto.
- Formación necesaria y titulación (conductores).
- Desempeño profesional.
- Antigüedad.

2. Requisitos del aspirante:

- Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
- Prueba teórica: dependiendo del puesto.
- Prueba práctica: dependiendo del puesto.

3. 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.

4. Puntuaciones:

- Expediente:
- Prueba teórica/práctica:
- Informe tribunal:

5. 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.

CAPÍTULO XIII Derechos de Representación

Artículo 67. *Derecho a la Representación de las Personas Trabajadoras*

Se estará a lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en materia de representación.

Artículo 68. *Sigilo profesional*

Los representantes de los/as trabajadores/as y delegados/as 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 69. *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 veinticuatro horas, salvo excepciones acordadas con la empresa, para que sea viable el cambio de turno que cubra esa ausencia. Asimismo, y 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.

Artículo 70. *Garantías Sindicales y Derechos Sindicales*

La empresa se compromete a respetar las garantías sindicales que le otorga la ley, reconociéndole al Comité de empresa o Delegados/as de Personal, en su caso, los derechos siguientes:

- a) La Representación Social podrá disfrutar de 20 horas sindicales, teniendo en cuenta que los delegados de seguridad deberán dedicar horas a los temas de prevención y salud laboral, según determine la empresa y el comité de seguridad.
- b) Derecho de reunión y asamblea en los locales de empresa, con la presencia de sus asesores laborales sindicales.
- c) Derecho a la información de todos los trabajadores mediante reparto de notas, información verbal, etc.
- d) La empresa dotará de un local habilitado para el uso exclusivo del Comité de empresa en el centro de trabajo de Sant Joan Despí.

CAPÍTULO XIV Derechos: Subrogación de Personal

Artículo 71. *Subrogación del personal*

Al objeto de contribuir y garantizar al principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente

artículo así como por lo indicado en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

En lo sucesivo, el término «contrata» engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público.

a) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, las trabajadoras y trabajadores de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida. Se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadoras y trabajadores en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadoras y trabajadores, con derecho a reserva de puesto de trabajo, que en el momento de la finalización efectiva de la contrata tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, vacaciones, permiso, descanso maternal, servicio militar o situaciones análogas.

3. Trabajadoras y trabajadores con contrato de interinidad que sustituyan a alguna de las trabajadoras y trabajadores mencionados en el apartado 2, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadoras y trabajadores de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

5. Trabajadoras y trabajadores que sustituyan a otros que se jubilen, habiendo cumplido sesenta y cuatro años dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata y tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la jubilación, siempre que ésta esté pactada en Convenio Colectivo estatutario de ámbito inferior, en virtud del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

b) Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehaciente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 53 del Convenio General del Sector y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, bien la empresa entrante o la saliente, comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio en la adjudicación del servicio.

c) Las/os trabajadoras y trabajadores que no hubieran disfrutado de sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario, que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y trabajador.

Diposición Transitoria

Disposición Transitoria Primera. *Acuerdos Económicos del 2023 a 2026*

Se establecen los siguientes incrementos salariales para los diferentes años de Convenio:

- Para el año 2023: Incremento del 1,5% sobre las tablas salariales de 2022.
- Para el año 2024: Incremento del 1,5% sobre las tablas salariales de 2023.
- Para el año 2025: Incremento del 1,5% sobre las tablas salariales de 2024.
- Para el año 2026: Incremento del 2% sobre las tablas salariales de 2025.

Se adjuntan las tablas salariales con dichos incrementos para cada año de vigencia del Convenio como anexos.

Disposición Final

Disposición Final Primera

El presente Convenio colectivo, anula y sustituye los acuerdos extraestatutarios y convenios colectivos anteriores.

Disposición Final Segunda

Las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Disposición Final Tercera

Género neutro: 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.

Al objeto de adecuarse a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición Final Cuarta

En el ámbito de las relaciones laborales, se estará en todo momento en concordancia de lo recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición Final Quinta

Es voluntad, tanto de los representantes de las personas trabajadoras como de los representantes empresariales, reflejar en el redactado de este convenio el alto grado de sensibilidad existente en ambas partes hacia la problemática social referente a la violencia de género y que rechazan cualquier forma de manifestación de dicha violencia o de actitudes que la promuevan o enaltezcan.

Disposición Final Sexta

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios, UGT y CCOO, y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

Relación Nominal Personal Procedente Rsu San Joan Despí

Anexo 2

1. Cristóbal Cabello Carrasco
2. Manuel Castillo Raigón
3. Raúl Navas Infante.

TABLAS SALARIALES 2023-2026

ANEXO I. TABLA RETRIBUCIONES DEFINITIVAS 2023

(vigentes desde el 01.01.2023 al 31.12.2023, incrementándose la TS2022 en un 1,5%)

Retribución Bruta

Procedencia / Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tóxico	Plus Asistencia	Plus Actividad	Compl. Personal	Nocturn.	Plus Transporte	Salario Mensual	Vacaciones	Paga Marzo	Paga Junio	4/4 Paga	Paga Diciembre	Total Anual
Encargado	1.284,48	395,24	256,91	260,88	273,71	115,04	-	583,69	3.169,93	3.169,93	3.169,93	3.169,93	3.169,93	3.169,93	50.718,89
Conductor Recogida	1.097,68	374,62	168,54	260,88	305,90	-	274,41	253,67	2.735,71	2.735,71	2.735,71	2.735,71	2.735,71	2.735,71	43.771,35
Encargado Brigada	1.269,25	303,00	143,68	257,78	270,46	-	-	166,06	2.410,24	2.410,24	2.410,24	2.410,24	2.410,24	2.410,24	38.563,85
Peón Recogida	977,76	311,93	195,54	223,60	243,28	145,91	-	106,89	2.204,92	2.204,92	2.204,92	2.204,92	2.204,92	2.204,92	35.278,65
Operario de Almacén	977,76	311,93	195,54	223,60	243,28	145,91	-	106,89	2.204,92	2.204,92	2.204,92	2.204,92	2.204,92	2.204,92	35.278,65
Conductor Rsu	1.097,68	237,20	-	0,00	516,43	-	-	225,31	2.076,62	2.076,62	2.076,62	2.076,62	2.076,62	2.076,62	33.225,88
Conductor Barredora 1ª	1.062,63	241,95	-	-	388,00	-	-	225,31	1.917,89	1.917,89	1.917,89	1.917,89	1.917,89	1.917,89	30.686,21
Oficial 1ª Taller	897,30	286,23	146,63	194,88	413,99	-	-	168,43	2.107,45	2.107,45	1.109,49	1.109,49	1.109,49	1.109,49	29.727,34
Conductor Barredora 2ª	1.036,59	237,19	-	-	347,77	-	-	225,30	1.846,84	1.846,84	1.846,84	1.846,84	1.846,84	1.846,84	29.549,48
Ayudante Conductor	1.006,55	255,26	-	-	272,81	-	-	225,31	1.759,92	1.759,92	1.759,92	1.759,92	1.759,92	1.759,92	28.158,72
Ayudante Viaria	976,53	273,32	-	-	201,64	-	-	225,30	1.676,79	1.676,79	1.676,79	1.676,79	1.676,79	1.676,79	26.828,63
Auxiliar Admvo/a	1.208,19	-	-	-	-	-	-	104,47	1.312,66	1.312,66	1.312,66	1.312,66	1.312,66	1.312,66	21.002,60

ANEXO II

Art. 33 antigüedad, personal relacionado Anexo 2		
Categorías	Bienos	Quinquenio
Encargados	34,77	70,87
Conductores	29,14	58,31
Peones	27,30	54,58
Art.33 antigüedad resto personal		56,64

Art.43 Dieta Completa	71,82
-----------------------	-------

Art. 53 Fondo Social	70,83
----------------------	-------

589,47 Cuantía máxima petición fondo social.

Art.50 Indemnización por muerte o accidente laboral

Incapacidad Permanente absoluta

Muerte

Invalidez Permanente total

Art.43 Media Dieta	21,41
--------------------	-------

Art.43 Comida y Cena o Complemento Dieta	11,94
--	-------

Art.43 Precio Kilometro	0,40
-------------------------	------

Art.40 Horas Extras Laborables	14,29
--------------------------------	-------

Art.40 Horas Extras Festivas	24,08
------------------------------	-------

Art.54 Anticipos diferidos

1.652,73 (cuantía máxima por empleado)
16.527,30

27.506,41

23.274,39

16.080,67

Art.44 Trabajo en días festivos

Precio hora festivos especiales	40,73
---------------------------------	-------

Precio dia festivo con dia compensatorio personal limpieza viaria	71,62
---	-------

Precio domingo o festivo personal RSU

con dia de descanso compensatorio	71,62
-----------------------------------	-------

sin dia de descanso compensatorio	141,08
-----------------------------------	--------

Precio festivo de Sant Joan/jornada	200,00
-------------------------------------	--------

Art.51 Ayuda Escolar	
	114,74

Art.45 Premio Jubilación	
--------------------------	--

65 años	129,27
---------	--------

64 años	189,78
---------	--------

63 años	207,40
---------	--------

62 años	225,07
---------	--------

61 años	242,72
---------	--------

60 años	260,37
---------	--------

Art.46 Premio Asistencia	
--------------------------	--

Faltas Primer semestre	
------------------------	--

0	269,09
---	--------

1	192,21
---	--------

2	115,33
---	--------

3	38,44
---	-------

Faltas Segundo semestre	
-------------------------	--

0	269,09
---	--------

1	192,21
---	--------

2	115,33
---	--------

3	38,44
---	-------

ANEXO I. TABLA RETRIBUCIONES DEFINITIVAS 2024

(vigentes desde el 01.01.2024 al 31.12.2024, incrementándose la TS2023 en un 1,5%)

Retribución Bruta

Procedencia / Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tóxico	Plus Asistencia	Plus Actividad	Compl. Personal	Nocturn.	Plus Transporte	Salario Mensual	Vacaciones	Paga Marzo	Paga Junio	4/4 Paga	Paga Diciembre	Total Anual
Encargado	1.303,75	401,17	260,76	264,79	277,81	116,76	-	592,44	3.217,48	3.217,48	3.217,48	3.217,48	3.217,48	3.217,48	51.479,67
Conductor Recogida	1.114,15	380,24	171,07	264,79	310,49	-	278,53	257,48	2.776,74	2.776,74	2.776,74	2.776,74	2.776,74	2.776,74	44.427,92
Encargado Brigada	1.288,29	307,55	145,83	261,65	274,52	-	-	168,56	2.446,39	2.446,39	2.446,39	2.446,39	2.446,39	2.446,39	39.142,31
Peón Recogida	992,42	316,61	198,48	226,95	246,93	148,10	-	108,50	2.237,99	2.237,99	2.237,99	2.237,99	2.237,99	2.237,99	35.807,83
Operario de Almacén	992,42	316,61	198,48	226,95	246,93	148,10	-	108,50	2.237,99	2.237,99	2.237,99	2.237,99	2.237,99	2.237,99	35.807,83
Conductor Rsu	1.114,15	240,76	-	0,00	524,18	-	-	228,68	2.107,77	2.107,77	2.107,77	2.107,77	2.107,77	2.107,77	33.724,27
Conductor Barredora 1ª	1.078,57	245,58	-	-	393,82	-	-	228,68	1.946,66	1.946,66	1.946,66	1.946,66	1.946,66	1.946,66	31.146,50
Oficial 1ª Taller	910,76	290,52	148,83	197,80	420,20	-	-	170,96	2.139,06	2.139,06	1.126,13	1.126,13	1.126,13	1.126,13	30.173,25
Conductor Barredora 2ª	1.052,14	240,75	-	-	352,98	-	-	228,68	1.874,55	1.874,55	1.874,55	1.874,55	1.874,55	1.874,55	29.992,72
Ayudante Conductor	1.021,65	259,08	-	-	276,90	-	-	228,68	1.786,32	1.786,32	1.786,32	1.786,32	1.786,32	1.786,32	28.581,10
Ayudante Viaria	991,18	277,42	-	-	204,66	-	-	228,68	1.701,94	1.701,94	1.701,94	1.701,94	1.701,94	1.701,94	27.231,06
Auxiliar Admvo/a	1.226,32	-	-	-	-	-	-	106,04	1.332,35	1.332,35	1.332,35	1.332,35	1.332,35	1.332,35	21.317,64

ANEXO II

Art. 33 antigüedad, personal relacionado Anexo 2		
Categorías	Bienos	Quinquenio
Encargados	35,29	71,94
Conductores	29,57	59,18
Peones	27,71	55,40
Art.33 antigüedad resto personal		57,49

Art.43 Dieta Completa	72,90
-----------------------	-------

Art. 53 Fondo Social	71,89
598,32 Cuantía máxima petición fondo social.	

Art.50 Indemnización por muerte o accidente laboral

Incapacidad Permanente absoluta
Muerte
Invalidez Permanente total

Art.43 Media Dieta	21,73
--------------------	-------

Art.43 Comida y Cena o Complemento Dieta	12,12
--	-------

Art.43 Precio Kilometro	0,41
-------------------------	------

Art.40 Horas Extras Laborables	14,51
--------------------------------	-------

Art.40 Horas Extras Festivas	24,45
------------------------------	-------

Art.54 Anticipos diferidos

1.677,52 (cuantía máxima por empleado)
16.775,21

27.919,01
23.623,50
16.321,88

Art.44 Trabajo en días festivos	
---------------------------------	--

Precio hora festivos especiales	41,34
---------------------------------	-------

Precio dia festivo con dia compensatorio personal limpieza viaria	72,69
---	-------

Precio domingo o festivo personal RSU	
---------------------------------------	--

con dia de descanso compensatorio	72,69
-----------------------------------	-------

sin dia de descanso compensatorio	143,19
-----------------------------------	--------

Precio festivo de Sant Joan/jornada	203,00
-------------------------------------	--------

Art.51 Ayuda Escolar	
	116,46

Art.45 Premio Jubilación	
--------------------------	--

65 años	131,21
---------	--------

64 años	192,63
---------	--------

63 años	210,51
---------	--------

62 años	228,45
---------	--------

61 años	246,36
---------	--------

60 años	264,28
---------	--------

Art.46 Premio Asistencia	
--------------------------	--

Faltas Primer semestre	
------------------------	--

0	273,13
---	--------

1	195,09
---	--------

2	117,06
---	--------

3	39,02
---	-------

Faltas Segundo semestre	
-------------------------	--

0	273,13
---	--------

1	195,09
---	--------

2	117,06
---	--------

3	39,02
---	-------

ANEXO I. TABLA RETRIBUCIONES DEFINITIVAS 2025

(vigentes desde el 01.01.2025 al 31.12.2025, incrementándose la TS2024 en un 1,5%)

Retribución Bruta

Procedencia / Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tóxico	Plus Asistencia	Plus Actividad	Compl. Personal	Nocturn.	Plus Transporte	Salario Mensual	Vacaciones	Paga Marzo	Paga Junio	4/4 Paga	Paga Diciembre	Total Anual
Encargado	1.323,31	407,18	264,67	268,76	281,98	118,51	-	601,33	3.265,74	3.265,74	3.265,74	3.265,74	3.265,74	3.265,74	52.251,87
Conductor Recogida	1.130,86	385,94	173,63	268,76	315,15	-	282,71	261,34	2.818,40	2.818,40	2.818,40	2.818,40	2.818,40	2.818,40	45.094,34
Encargado Brigada	1.307,62	312,16	148,02	265,57	278,64	-	-	171,08	2.483,09	2.483,09	2.483,09	2.483,09	2.483,09	2.483,09	39.729,44
Peón Recogida	1.007,31	321,36	201,46	230,36	250,64	150,32	-	110,12	2.271,56	2.271,56	2.271,56	2.271,56	2.271,56	2.271,56	36.344,95
Operario de Almacén	1.007,31	321,36	201,46	230,36	250,64	150,32	-	110,12	2.271,56	2.271,56	2.271,56	2.271,56	2.271,56	2.271,56	36.344,95
Conductor Rsu	1.130,86	244,37	-	0,00	532,04	-	-	232,12	2.139,38	2.139,38	2.139,38	2.139,38	2.139,38	2.139,38	34.230,14
Conductor Barredora 1ª	1.094,75	249,27	-	-	399,72	-	-	232,12	1.975,86	1.975,86	1.975,86	1.975,86	1.975,86	1.975,86	31.613,70
Oficial 1ª Taller	924,42	294,88	151,06	200,77	426,50	-	-	173,52	2.171,15	2.171,15	1.143,02	1.143,02	1.143,02	1.143,02	30.625,85
Conductor Barredora 2ª	1.067,92	244,36	-	-	358,28	-	-	232,11	1.902,66	1.902,66	1.902,66	1.902,66	1.902,66	1.902,66	30.442,61
Ayudante Conductor	1.036,97	262,97	-	-	281,06	-	-	232,12	1.813,11	1.813,11	1.813,11	1.813,11	1.813,11	1.813,11	29.009,81
Ayudante Viaria	1.006,05	281,58	-	-	207,73	-	-	232,11	1.727,47	1.727,47	1.727,47	1.727,47	1.727,47	1.727,47	27.639,53
Auxiliar Admvo/a	1.244,71	-	-	-	-	-	-	107,63	1.352,34	1.352,34	1.352,34	1.352,34	1.352,34	1.352,34	21.637,41

ANEXO II

Art. 33 antigüedad, personal relacionado Anexo 2		
Categorías	Bienos	Quinquenio
Encargados	35,82	73,01
Conductores	30,02	60,07
Peones	28,12	56,23
Art.33 antigüedad resto personal		58,36

Art.43 Dieta Completa	73,99
-----------------------	-------

Art. 53 Fondo Social	72,97
607,29 Cuantía máxima petición fondo social.	

Art.50 Indemnización por muerte o accidente laboral

Incapacidad Permanente absoluta
Muerte
Invalidez Permanente total

Art.43 Media Dieta	22,06
--------------------	-------

Art.43 Comida y Cena o Complemento Dieta	12,30
--	-------

Art.43 Precio Kilometro	0,41
-------------------------	------

Art.40 Horas Extras Laborables	14,73
--------------------------------	-------

Art.40 Horas Extras Festivas	24,81
------------------------------	-------

Art.54 Anticipos diferidos

1.702,68 (cuantía máxima por empleado)
17.026,83

28.337,80
23.997,85
16.566,71

Art.44 Trabajo en días festivos	
---------------------------------	--

Precio hora festivos especiales	41,96
---------------------------------	-------

Precio día festivo con día compensatorio personal limpieza viaria	73,78
---	-------

Precio domingo o festivo personal RSU	
---------------------------------------	--

con día de descanso compensatorio	73,78
-----------------------------------	-------

sin día de descanso compensatorio	145,34
-----------------------------------	--------

Precio festivo de Sant Joan/jornada	206,05
-------------------------------------	--------

Art.51 Ayuda Escolar	
	118,21

Art.45 Premio Jubilación	
--------------------------	--

65 años	133,17
---------	--------

64 años	195,52
---------	--------

63 años	213,67
---------	--------

62 años	231,87
---------	--------

61 años	250,06
---------	--------

60 años	268,24
---------	--------

Art.46 Premio Asistencia	
--------------------------	--

Faltas Primer semestre	
------------------------	--

0	277,23
---	--------

1	198,02
---	--------

2	118,81
---	--------

3	39,60
---	-------

Faltas Segundo semestre	
-------------------------	--

0	277,23
---	--------

1	198,02
---	--------

2	118,81
---	--------

3	39,60
---	-------

ANEXO I. TABLA RETRIBUCIONES DEFINITIVAS 2026

(vigentes desde el 01.01.2026 al 31.12.2026, incrementándose la TS2025 en un 2%)

Retribución Bruta

Procedencia / Categoría	Salario Base	Plus Convenio	Plus Tóxico	Plus Asistencia	Plus Actividad	Compl. Personal	Nocturn.	Plus Transporte	Salario Mensual	Vacaciones	Paga Marzo	Paga Junio	4/4 Paga	Paga Diciembre	Total Anual
Encargado	1.349,77	415,33	269,96	274,14	287,62	120,88	-	613,36	3.331,06	3.331,06	3.331,06	3.331,06	3.331,06	3.331,06	53.296,90
Conductor Recogida	1.153,47	393,66	177,11	274,14	321,45	-	288,36	266,57	2.874,76	2.874,76	2.874,76	2.874,76	2.874,76	2.874,76	45.996,23
Encargado Brigada	1.333,77	318,40	150,98	270,88	284,21	-	-	174,51	2.532,75	2.532,75	2.532,75	2.532,75	2.532,75	2.532,75	40.524,03
Peón Recogida	1.027,46	327,79	205,48	234,96	255,65	153,32	-	112,33	2.316,99	2.316,99	2.316,99	2.316,99	2.316,99	2.316,99	37.071,84
Operario de Almacén	1.027,46	327,79	205,48	234,96	255,65	153,32	-	112,33	2.316,99	2.316,99	2.316,99	2.316,99	2.316,99	2.316,99	37.071,84
Conductor Rsu	1.153,47	249,26	-	0,00	542,68	-	-	236,76	2.182,17	2.182,17	2.182,17	2.182,17	2.182,17	2.182,17	34.914,74
Conductor Barredora 1ª	1.116,65	254,25	-	-	407,72	-	-	236,76	2.015,37	2.015,37	2.015,37	2.015,37	2.015,37	2.015,37	32.245,98
Oficial 1ª Taller	942,91	300,78	154,08	204,78	435,03	-	-	176,99	2.214,57	2.214,57	1.165,88	1.165,88	1.165,88	1.165,88	31.238,36
Conductor Barredora 2ª	1.089,28	249,24	-	-	365,44	-	-	236,75	1.940,72	1.940,72	1.940,72	1.940,72	1.940,72	1.940,72	31.051,46
Ayudante Conductor	1.057,71	268,23	-	-	286,68	-	-	236,76	1.849,38	1.849,38	1.849,38	1.849,38	1.849,38	1.849,38	29.590,01
Ayudante Viaria	1.026,17	287,21	-	-	211,89	-	-	236,75	1.762,02	1.762,02	1.762,02	1.762,02	1.762,02	1.762,02	28.192,32
Auxiliar Admvo/a	1.269,60	-	-	-	-	-	-	109,78	1.379,38	1.379,38	1.379,38	1.379,38	1.379,38	1.379,38	22.070,15

ANEXO II

Art. 33 antigüedad, personal relacionado Anexo 2		
Categorías	Bienos	Quinquenio
Encargados	36,53	74,47
Conductores	30,62	61,27
Peones	28,68	57,36
Art.33 antigüedad resto personal		59,52

Art.43 Dieta Completa	75,47
-----------------------	-------

Art. 53 Fondo Social	74,43
619,44 Cuantía máxima petición fondo social.	

Art.50 Indemnización por muerte o accidente laboral

Incapacidad Permanente absoluta
Muerte
Invalidez Permanente total

Art.43 Media Dieta	22,50
--------------------	-------

Art.43 Comida y Cena o Complemento Dieta	12,55
--	-------

Art.43 Precio Kilometro	0,42
-------------------------	------

Art.40 Horas Extras Laborables	15,02
--------------------------------	-------

Art.40 Horas Extras Festivas	25,31
------------------------------	-------

Art.54 Anticipos diferidos

1.736,74 (cuantía máxima por empleado)
17.367,37

28.904,55
24.457,41
16.898,04

Art.44 Trabajo en días festivos	
---------------------------------	--

Precio hora festivos especiales	42,80
---------------------------------	-------

Precio dia festivo con dia compensatorio personal limpieza viaria	75,26
---	-------

Precio domingo o festivo personal RSU	
---------------------------------------	--

con dia de descanso compensatorio	75,26
-----------------------------------	-------

sin dia de descanso compensatorio	148,25
-----------------------------------	--------

Precio festivo de Sant Joan/jornada	210,17
-------------------------------------	--------

Art.51 Ayuda Escolar	
	120,57

Art.45 Premio Jubilación	
--------------------------	--

65 años	135,84
---------	--------

64 años	199,43
---------	--------

63 años	217,94
---------	--------

62 años	236,51
---------	--------

61 años	255,06
---------	--------

60 años	273,61
---------	--------

Art.46 Premio Asistencia	
--------------------------	--

Faltas Primer semestre	
------------------------	--

0	282,77
---	--------

1	201,98
---	--------

2	121,19
---	--------

3	40,40
---	-------

Faltas Segundo semestre	
-------------------------	--

0	282,77
---	--------

1	201,98
---	--------

2	121,19
---	--------

3	40,40
---	-------

Barcelona, 13 de març de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada.