RESOLUCIÓ de 13 de maig 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (servei de recollida d'escombraries de Sant Feliu de Llobregat) per als anys 2021 a 2022 (codi de conveni núm. 08016331012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (servei de recollida d'escombraries de Sant Feliu de Llobregat), subscrit pels representants de l'empresa i de les persones treballadores el dia 17 de desembre de 2021, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (servei de recollida d'escombraries de Sant Feliu de Llobregat) per als anys 2021 a 2022 (codi de conveni núm. 08016331012007), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE SAU, y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS AL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS y SU POSTERIOR TRANSPORTE DE SANT FELIU DE LLOBREGAT AÑOS 2021 A 2022.

CAPÍTULO I
Disposiciones Generales, Ámbito, Vigencia, Renuncia y Revisión

Artículo 1. *Partes Negociadoras y Obligatoriedad del Convenio*

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa FCC Medio Ambiente SAU.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

Artículo 2. *Vinculación a la Totalidad*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del Convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 1-23 | CVE 202410100163 | Data 7-6-2024 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 4. *Ámbito Funcional, Territorial y Personal*

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa FCC Medio Ambiente SAU, en la contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y su posterior transporte del municipio de Sant Feliu de Llobregat, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

Artículo 5. *Vigencia, Duración y Denuncia*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del día 01 de enero de 2021.

El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de dos años, esto es, por el período comprendido entre el 01 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2022. Prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con un mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Una vez finalizado el plazo previsto, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6. *Compensación y Absorción*

Las cantidades que, a título individual perciban los trabajadores, cualquiera que sea su causa u origen son compensables, en su totalidad, en cómputo anual, cuando éstas superen la cuantía total de la retribución a que tenga derecho el trabajador por el presente Convenio colectivo en cada momento, respetándose, no obstante, los acuerdos individuales en contra.

Asimismo, las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas. La prima de firma de Convenio prevista en el Convenio de RSU en vigor hasta 31 de diciembre de 2020, queda absorbida y compensada por El Premio de asistencia previsto en el artículo 19 de este Convenio.

Artículo 7. *Condición Más Beneficiosa y Garantía "Ad Personam"*

El trabajador no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior, de las condiciones que con el carácter de más beneficiosas vengan disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

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

Artículo 8. *Comisión Mixta de Interpretación*

Queda establecida la Comisión Paritaria Mixta, que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores uno de los cuales será el delegado de personal y por dos representantes de la empresa.

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

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 2-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

d) La adaptación del Convenio colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

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

3. Reglamento de funcionamiento.

a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del ET y cuando así o acuerden las partes.

c) La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Catalunya, TLC, a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

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

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

CAPÍTULO II
Organización del Trabajo y Código de Conducta

Artículo 9. *Organización del Trabajo*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, entre otros y sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 10. *Código de Conducta*

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 3-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se establece, en cualquier caso, como consecuencia de la actividad a desarrollar por los trabajadores, un código de conducta, recogido en el anexo I, formando parte integrante del presente Convenio colectivo, de obligada observación por ambas representaciones y cuyo incumplimiento dará lugar a la imposición de las oportunas sanciones disciplinarias.

CAPÍTULO III
Condiciones Económicas

Artículo 11. *Retribuciones*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Artículo 12. *Condiciones Económicas para cada uno de los Años de Vigencia del Convenio*

12.1. Incremento salarial año 2021

Durante el año 2021 se mantendrán en vigor las tablas salariales vigentes hasta 31 de diciembre de 2020.

12.2. Incremento salarial año 2022

A todos los conceptos económicos recogidos para cada categoría en las tablas salariales del personal de recogida de basuras año 2021, y que coincidan con los del personal de limpieza viaria año 2022, se les aplicará un incremento equivalente al 100% de la diferencia existente entre las categorías de limpieza viaria y las de recogida de basuras.

Los conceptos económicos recogidos en las tablas de recogida de basuras y que son específicos de estos servicios se mantendrán en las mismas cuantías que estén en vigor a 31 de diciembre de 2021.

Artículo 13. *Estructura del Salario*

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Artículo 14. *Salario Base*

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

Artículo 15. *Complemento Personal de Antigüedad*

A partir del día 01 de enero de 2022, los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad que consistirá en tres bienios a razón del 5% del salario base fijado en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría y posteriores quinquenios a razón del 10% del salario base fijado en las tablas salariales anexas para cada nivel y categoría.

El porcentaje de antigüedad en ningún caso podrá ser superior al 60% del salario base fijado para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas. Aquellos trabajadores que alcancen el 55% de antigüedad, percibirán el tope del 60% cuando hayan trascurrido dos años desde que alcanzaron la percepción del 55%.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 4-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el 01 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 16. *Complementos de Puesto de Trabajo*

Complementos de puesto de trabajo que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptuación más elevada que la del trabajo corriente.

16.1. Plus Convenio y Plus Transporte.

– El Plus Convenio. Se devengará como en la actualidad, por días naturales, y su cuantía será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

– Plus Transporte. Este plus extrasalarial compensa de todos los gastos de desplazamiento que al trabajador se le ocasionen como consecuencia de su trabajo. El ir y volver hasta el centro de trabajo, o al lugar donde efectivamente se desarrolle la tarea diaria. Su cuantía durante 2021 es la que se especificaba en las tablas salariales anexas para el año 2020, integrándose completamente en enero de 2022 en el Plus convenio.

16.2. Plus Tóxico-Penoso-Peligroso. Los trabajadores afectos a este convenio son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollan, y su cantidad consistirá en un 25% sobre el salario base, sin antigüedad, el cual se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales.

16.3. Plus Nocturnidad. Se entiende por trabajo nocturno, el que se realiza entre las 21:00 y las 06:00 horas. Todo el personal que realice su jornada laboral en horario nocturno percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del Salario base mensual, sin antigüedad, y en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

Artículo 17. *Complementos de Cantidad o Calidad del Trabajo*

17.1. Plus de Asistencia. El Plus asistencia se devengará como en la actualidad, por día natural, y su importe será el equivalente, a partir de enero de 2022, al 10% del salario base mensual fijado para cada categoría en las tablas salariales de cada uno de los años de vigencia del convenio, sin antigüedad.

17.2. Plus Modificación/Festivos. Se crea el Plus modificación, que será de aplicación al personal del servicio de recogida de basuras, en sus fracciones convencional y/o carga lateral, cuyo servicio se presta durante los 365 días del año, de lunes a domingo, de los que 222,66 son días laborables al año, para cada trabajador, considerándose jornada ordinaria de trabajo para cada uno de los trabajadores afectados, todos los domingos y todos los festivos que coincidan en su calendario de días de trabajo de cada uno de los 55,66 ciclos de trabajo de 6 días de duración, ciclos de 6 días de los que 4 días son de trabajo y dos días son de descanso.

El citado plus se percibirá en la cuantía que se señala para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Este plus no será de aplicación al personal que presta sus servicios de lunes a sábados, con descanso en domingos y/o festivos. Sin perjuicio de que éste personal, si por necesidades del servicio tuviese que trabajar en domingo o festivo, percibiría el citado plus a prorrata del periodo en que lo hiciese.

17.3. Horas extraordinarias. Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que eventualmente puedan efectuarse para la finalización del mismo, bien sean motivadas por puntas de producción, trabajos de mantenimiento y ausencias imprevistas.

Las horas extraordinarias que realice el personal se realizarán preferentemente por personal voluntario y sólo en el supuesto de que no haya personal voluntario serán de realización obligatoria en los términos que designe la empresa. Para ello se elaborarán por la empresa los correspondientes sistemas de rotación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 5-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán en descansos retribuidos, la equivalencia será de 01 hora y 15 minutos de permiso retribuido por cada hora extraordinaria realizada.

El disfrute del permiso generado como consecuencia de la realización de horas extraordinarias será a elección del trabajador y limitado a un máximo de 2,5 horas día que coincidirá salvo acreditada necesidad del trabajador con la parte final de la jornada. No podrá coincidir en su disfrute más de un trabajador por día, y quedará excluido el mismo en días anteriores o posteriores a domingos y/o festivos. El trabajador podrá acumular las citadas horas extraordinarias para su disfrute por jornadas completas previo acuerdo con la empresa.

Las horas extraordinarias que no sean debidas a causas imprevistas, Carnaval; Fiesta de Mayo; Navidad; San Esteban; Reyes etc., serán preavisadas con una semana de antelación siempre que el Ayuntamiento lo comunique a la empresa con la antelación de una semana.

Las horas extraordinarias se abonarán con el importe establecido en las tablas salariales anexas.

Las horas extraordinarias que el trabajador inicialmente haya decidido compensarlas en descanso, se ajustaran en un período máximo de cuatro meses, bien fijando con la empresa los periodos de disfrute acumulados o bien abonándolas al precio fijado en el convenio.

Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 18. *Complementos de Vencimiento Periódico Superior al Mes. Gratificaciones Extraordinarias*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente cuatro gratificaciones extraordinarias:

1. Paga de Verano: La gratificación de verano se devengará desde el día 01 de enero al 30 de junio y se abonará en la primera quincena de junio.

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

2. Paga de Navidad: La gratificación de Navidad se devengará del día 01 de Julio al 31 de diciembre y se abonará en la primera quincena de diciembre.

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

3. Paga de Beneficios: Se devengará desde el día 01 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate y se abonará prorrateada en 12 mensualidades a partir del año 2021.

De la Paga de Navidad se descontarán todas las ausencias injustificadas, bajas de enfermedad, bajas de accidente no laboral y permisos no retribuidos

4. Paga de septiembre: Se abonará el día 15 de septiembre. Se devengará desde el día 01 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año siguiente. A esta paga se aplicarán los incrementos que se acuerdan en el artículo 12 para cada uno de los años de vigencia del Convenio.

Las pagas extraordinarias de verano, Navidad y beneficios se percibirán durante la vigencia de este Convenio con un incremento del 65%, de la antigüedad de cada trabajador. La de septiembre se mantendrá durante la vigencia del presente Convenio con un incremento del 50% de la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 19. *Premio de Asistencia*

Durante la vigencia de este convenio, el premio de Asistencia se devengará anualmente y se liquidará junto a la nómina del mes de enero del año siguiente al de su devengo.

El percibo de dicha paga estará condicionado a la consecución de un índice determinado de absentismo tanto individual como colectivo, y en ello, en orden a los siguientes criterios e importes:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 6-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Absentismo Colectivo	Paga
Año 2022 Inferior o igual al 6%	200,00€

Absentismo Individual 2022	Paga
De 0 a 5 días de ausencias	300,00€
De 6 a 10 días de ausencias	250,00€
Hasta 12 días de ausencias	225,00€

Para tener derecho al percibo de dicha paga, además del cumplimiento de los objetivos de absentismo establecidos, el trabajador deberá estar dado de alta en la empresa durante todo el año natural del que se computa el absentismo.

Los importes establecidos son lineales e independientes de la categoría profesional del trabajador.

Aquellos trabajadores contratados a tiempo parciales tendrán derecho a la parte proporcional de los importes establecidos, de cumplir con los requisitos y objetivos de absentismo.

A los efectos del cómputo de absentismo tanto individual como colectivo, no se tendrán en cuenta las bajas médicas por Accidente de Trabajo, así como tampoco las bajas médicas por gestación a partir de la semana 20 de gestación, ni los permisos retribuidos.

Para el cálculo del Premio de asistencia se tomarán como referencia la totalidad de los días naturales del año.

El premio de asistencia será de aplicación también a aquellos trabajadores que en el trascurso del año natural hayan trabajado más de 300 días, aunque haya sido en diferentes periodos de contratación. La escala se aplicará con arreglo a la siguiente formula: Importe: 365 * 300 o más días.

Artículo 20. *Deducciones*

Todas las cantidades fijadas en este convenio son brutos, corriendo a cargo del trabajador las retenciones a cuenta del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas, IRPF, y las aportaciones a la Seguridad Social (SS) y/o aquéllas otras que las pudieran sustituir en un futuro o, en fin, de nueva creación.

CAPÍTULO IV
Clasificación Profesional

Artículo 21. *Clasificación Profesional*

De conformidad con lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, en materia de clasificación profesional por grupos profesionales, de los trabajadores adscritos al presente Convenio, ambas partes se remiten a lo previsto en los artículos 20 a 22 del vigente Convenio colectivo general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE de 30 de Julio de 2013.

El conjunto de competencias, que se requieren para la actividad de recogida de basuras, conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, son meramente enunciativas, y se corresponden con las tareas, oficios, especialidades y o responsabilidades que se asignan a los trabajadores en los Grupos Profesionales B y D del Convenio general citado, de acuerdo con las siguientes definiciones:

– Grupo B. Encargado: Es el trabajador que actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes, personal, generalmente, sin calificar. Estará a las órdenes de un encargado superior.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 7-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Grupo D. Oficial 1ª: Es el trabajador que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Realiza funciones que exigen cierta práctica y especialidad.

– Grupo D. Conductor: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos.

– Grupo D. Operario - Conductor 2ª. Peón Especial: Trabajador, mayor de dieciocho años, en posesión del carnet de conducir clase b o 2ª, que para la realización de su trabajo utiliza o se desplaza con máquinas ligeras, tales como motocarros, furgonetas y similares y que además de conducir dichas maquinas realiza la totalidad de las funciones inherentes a la categoría de peón.

– Grupo D. Operario - Peón: Trabajador, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 22. *Uniformidad. Vestuario*

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores las prendas de trabajo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores y se facilitarán de forma acorde con la época del año que se entregue.

– Temporada de invierno: Dos pantalones, dos polos manga larga, un par de botas y una gorra.
– Temporada verano: Dos pantalones, dos polos manga corta y un par de zapatos o de botas y una gorra.

– Equipo de agua: La empresa hará entrega de un equipo completo de agua, impermeable, y unas botas de agua con protección, que se renovará una vez estén inservibles.

Las prendas de abrigo, anorak y chaqueta se facilitarán en años alternos.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite, guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio. No obstante, el Trabajador deberá hacer entrega de los guantes antiguos antes de retirar los nuevos.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará durante el mes de octubre, para la de invierno, y el mes de mayo, para la de verano.

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la autoridad municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En cuanto a aquellos trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver a ésta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y las botas de agua.

Si por parte de la empresa se procede a cambiar el modelo o color del vestuario, se entregarán dos equipos completos de la ropa de trabajo la primera vez.

No obstante, lo señalado en los apartados anteriores, se podrá variar la dotación de la uniformidad, mediante acuerdo con la representación de los trabajadores, siempre que tenga el mismo o menor coste económico.

También podrá variarse el nº de prendas a entregar, así como la periodicidad de entrega de las mismas, cuando los acuerdos alcanzados supongan una mejora en la calidad de las prendas a entregar.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de una fuente de agua fría. Así mismo, los vestuarios estarán acondicionados para verano e invierno.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 8-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 23. *Subrogación de Personal*

Con carácter general en materia de subrogación de personal, se estará a lo establecido en el capítulo XI del Convenio general del sector publicado en el BOE de 30 de julio de 2013, mediante resolución de 17 de julio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, Tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Subrogación o sustitución del actual adjudicatario de la contrata contemplada en el presente Convenio: en ese caso, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o entidad, les será respetada la modalidad de contrato y antigüedad.

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

CAPÍTULO V
Tiempo de Trabajo Vacaciones y Otros

Artículo 24. *Jornada Laboral*

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de 38 horas semanales de trabajo efectivo y estará distribuida de lunes a domingo, a realizar en cómputo anual pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria a partir del día 1 de octubre de 2022, será de 35 horas semanales de trabajo efectivo y estará distribuida de lunes a domingo, a realizar en cómputo anual pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año.

Para la aplicación de la distribución irregular de la jornada se reunirán las partes con objeto de llegar a un acuerdo en el plazo de 20 días. Transcurrido dicho plazo sin acuerdo será de aplicación lo previsto en el art. 82.3, cuando la distribución irregular afecte a un colectivo superior a 8 trabajadores, y el art. 41 será de aplicación cuando la medida afecte a menos de 8 trabajadores.

No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, la distribución irregular solo podrá aplicarse por la empresa durante la vigencia de este convenio como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo.

El tiempo de trabajo se computará de tal modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en el centro de trabajo dotado con la ropa y herramientas de trabajo dispuesto para salir a su zona de trabajo.

En consecuencia, en ningún caso se considerará prestación de trabajo en horas extraordinarias el tiempo anterior al inicio de la jornada necesario para que el trabajador se prepare para la jornada laboral, ni el tiempo posterior a la finalización de la misma, entendiéndose como tal el instante en el que el trabajador deja sus labores y se dispone a asearse para salir.

La realización de la jornada laboral en otros servicios diferentes a los de recogida de basuras y dentro del municipio se llevará a cabo con personal voluntario y sólo en el supuesto de que no haya personal voluntario la empresa designará entre toda la plantilla al personal necesario para prestar el servicio.

Artículo 25. *Horario y Distribución de la Jornada de Trabajo*

En función del servicio a realizar se establece un régimen de trabajo en turnos de mañana, de tarde y de noche.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 20241010163 | Pàg. 9-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los horarios de cada turno se fijarán conforme a las peculiares circunstancias y necesidades del servicio, y de acuerdo con lo que en cada momento se exija por el ayuntamiento.

1. Turnos y horarios:

a) Mañanas: de lunes a domingos, a prestar desde las 07:00 a las 13:20 horas, se fija un mínimo de 36 horas de descanso intersemanal.

b) Tardes: de lunes a domingos, a prestar desde las 14:00 a las 20:20 horas, se fija un mínimo de 36 horas de descanso intersemanal.

c) Noches 6/1: de lunes a sábados, a prestar desde las 20:30 a las 02:50 horas y/o domingos de 16:30 a 22:50 horas, se fija un mínimo de 36 horas de descanso intersemanal.

d) Noches 4/2: personal de recogida de residuos mediante el sistema de carga lateral, se distribuirá de lunes a domingo, en ciclos de cuatro días de trabajo continuados y dos días de descanso también continuados. Para prestar este servicio se considerarán días laborables para cada trabajador de este colectivo un total de 222,66 días al año, coincidan estos o no en domingo o festivo o cualquier otro día de la semana, sin perjuicio de las compensaciones económicas que se fijan en el presente convenio.

A este servicio quedan asignados 3 conductores. El horario de trabajo se fija de 19:00 a las 02:47 horas. El servicio de recogida de las fracciones de orgánica y basura no podrán realizarse en ningún caso antes de las 20:00h, iniciándose siempre entre las 20:00 y las 21:00 horas, salvo indicación expresa por parte de la empresa.

Los horarios de trabajo previstos en el apartado 1º de este artículo, se ajustarán hasta las 35 horas con efectos del día 1 de octubre de 2022, en los términos previstos en el párrafo final del art. 24. y que se fijan en el anexo correspondiente. Anexo que se firma al efecto y que queda vinculado de manera expresa a la continuidad de la modificación de contrato iniciada en 2021.

2. Obligatoriedad de prestar servicios de días festivos:

Sin perjuicio de las compensaciones en descanso o económicas que más adelante se dirán, el personal adscrito a los turnos a), b), o c), a requerimiento de la empresa vendrá obligado a prestar sus servicios en aquellos días de fiesta nacional, local o patronal.

3. Descanso durante la jornada:

El personal de los diferentes turnos dispondrá de 30 minutos diarios para el bocadillo, la merienda o la cena, computados desde que se deja de trabajar hasta que se reinicia la actividad, que se consideraran como trabajo efectivo.

El horario de bocadillo será de 09h a 09:30h para el turno de mañana y de 18:00h a 18:30h para el turno de tarde y para el turno de noche de 00:00h a las 00:30h.

4. Conductor asignado al lavadero de vehículos:

Realizará las sustituciones de los peones y conductores que se ausenten por causas imprevistas, o por sustitución del descanso semanal de ambos, en el horario que corresponda a los que deba sustituir. Su jornada máxima semanal será de 38 horas hasta el 31 de agosto de 2022 y de 35 horas a partir del 01 de octubre de 2022.

5. Descansos compensatorios o compensación económica:

Todo el personal que trabaje a razón de seis días y uno de descanso, por cada festivo intersemanal que trabaje, sea fiesta local, nacional o patronal, tendrá un día de descanso compensatorio, a disfrutar a elección del trabajador, en la semana siguiente o mediante acumulación de seis en seis días. A su elección podrá optar por sustituir la compensación en descanso por la compensación económica prevista para cada categoría en el anexo correspondiente a las tablas salariales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 10-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

6. Compromiso finalización diaria del servicio:

El personal asume el compromiso de finalizar diariamente los recorridos y servicios de recogida que cada equipo tenga asignado dentro de la jornada de trabajo y horarios previstos en este artículo.

Artículo 26. *Trabajos en Domingo*

El personal afecto por este convenio vendrá obligado a realizar los servicios necesarios en domingo, de acuerdo con las necesidades del servicio contratado por el Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat. Aquellos trabajadores que tengan el domingo como día laborable en los servicios a los que estén asignados percibirán el Plus modificación/festivos en las cuantías previstas en las tablas salariales anexas. Percibirán la parte proporcional del citado plus si no trabajan todos los domingos del mes.

Artículo 27. *Fiesta Patronal*

Sin perjuicio de las fiestas que correspondan por ley, se establece como fiesta patronal, el 03 de noviembre día de San Martín de Porres.

El trabajo en este día será obligatorio, no obstante, el trabajador podrá optar entre la percepción del trabajo en día festivo, a todos los efectos, o sustituir la citada prestación por el disfrute de un día personal, previo acuerdo con la empresa.

Quedan exceptuados tanto de la compensación económica como de la compensación en descanso los trabajadores que prestan sus servicios de recogida de basuras mediante el sistema de carga lateral, turno noche 4/2. Trabajadores que ya tienen incorporado el Plus modificación/festivos la compensación económica prevista en el art. 17.2 y la compensación en descanso en el art. 25.1 d de este Convenio.

En el caso de que el citado día coincida en un día no laborable, el trabajador lo disfrutará en otro día laborable, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores el mismo día. En caso de que la opción del trabajador sea la realización de un día personal, el disfrute del día patronal podrá realizarse hasta el 3 de noviembre del año siguiente.

Artículo 28. *Descanso Semanal*

Como regla general, el personal afectado por el presente Convenio y asignado a los turnos relacionados en los apartados a), b) y c) del artículo 25.1, tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un día y medio ininterrumpido y a las compensaciones económicas previstas en el artículo 26 de este Convenio.

Artículo 29. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

a) Su retribución será a razón de la retribución de una mensualidad completa, incluida la antigüedad, según tablas.

b) El devengo de las vacaciones será del 01 de enero al 31 de diciembre.

c) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior.

d) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 11-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

e) Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en el período comprendido entre el día 01 de julio y el 31 de agosto, salvo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en cuyo caso podrán realizarse en otra fecha distinta.

f) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable.

g) En caso de que el trabajador tenga que ser intervenido quirúrgicamente o se encuentre de baja por cualquier causa, enfermedad común, accidente o enfermedad laboral, y coincida con el inicio de su período vacacional, todo el personal afecto por el presente convenio disfrutará de sus vacaciones en los términos previstos en el art. 38.2, una vez se encuentre en situación de alta médica.

h) La trabajadora que no pudiera disfrutar de su periodo vacacional en el mes fijado por el calendario laboral, a causa de estar en situación de baja por maternidad, iniciará sus vacaciones una vez finalizadas la baja de maternidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Para el resto de los supuestos se estará a lo establecido en el Art. 38.3 párrafo final del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 30. *Permisos Retribuidos*

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37, como en el Convenio general del sector, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos, días naturales:

a) En los casos de fallecimiento e intervención quirúrgica de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 3 días naturales, si es en la provincia de Barcelona; si se produce fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de 3 días naturales más.

b) En los casos de hospitalización del cónyuge o de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de 1 día natural por cada día o fracción que permanezca en el hospital; de 2 días, el permiso será de 2 días naturales; y por 3 o más días, el permiso será de 4 días naturales.

c) Un día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Si se produce fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de 3 días naturales más.

d) Dos días de permiso retribuido para asuntos personales a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación suficiente, los cuales no podrán ser disfrutados de forma continua. Asimismo, su concesión no podrá afectar a más de dos trabajadores en el mismo día.

e) Los trabajadores podrán acudir al médico especialista de la Seguridad Social cuando la visita coincida en horario laboral, y por el tiempo necesario e imprescindible, exclusivamente para ello, previo aviso con 24 horas de antelación a la empresa. La retribución para dicho permiso será como si el trabajador estuviera trabajando.

f) Por cambio de domicilio, debidamente empadronado, 1 día natural.

g) El personal que curse sus estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo indispensable para la realización de exámenes. Será obligatoria la presentación de justificantes a las pruebas y deberá solicitarse licencia con un mínimo de 72 horas de antelación.

h) Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que un matrimonio convencional. A efectos de aplicación de los citados permisos, se entenderá como pareja de hecho, aquella que está conviviendo de hecho, y que figuren empadronados en el mismo domicilio e inscritas como pareja en el Registro Municipal del domicilio o en su defecto de la Generalitat o Registro Público Oficial para estas situaciones. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso y con carácter previo a la concesión del permiso, un certificado del registro correspondiente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 12-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

A efectos de evitar un posible abuso de derecho sobre la presente materia, necesariamente, para la obtención del permiso, deberá existir simultaneidad en el acontecimiento o causa de la solicitud con la presentación del certificado y su efectivo disfrute, por lo que no se atenderá la solicitud del permiso en caso de que, entre la fecha de la obtención del certificado y la petición a la empresa de los días de disfrute, medien más de quince días naturales.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora hubiera hecho uso de los días de permiso retribuidos atendiendo a los criterios anteriormente indicados y posteriormente se produjera una nueva condición o estado, matrimonio civil, eclesiástico, etc., con la misma pareja, dicha situación no dará derecho al disfrute de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

Artículo 31. *Permisos no Retribuidos*

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido al año, previa petición anticipada y debidamente justificada, por un período máximo de 10 días naturales anuales. Asimismo, su concesión no podrá afectar a más de dos personas de la empresa en el mismo período.

Artículo 32. *Excedencias del Personal*

El trabajador que así lo solicitase, y que tenga una antigüedad en la empresa como mínimo igual al periodo de excedencia solicitado, tendrá derecho a acogerse a una excedencia de, como mínimo, un año y como máximo tres años.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador se reincorporará de forma inmediata, siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración de la excedencia. Este derecho no podrá volver a ejercitarse hasta transcurridos cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador que desee acogerse a este derecho, deberá comunicarlo por escrito a la empresa con un mes de antelación.

Para el resto de las excedencias se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI
Mejoras Sociales

Artículo 33. *Préstamos*

La empresa concederá prestamos cuya cuantía anual, a título individual, no podrá superar el importe máximo de 2000€, y en ningún caso, podrá sumar un montante global anual para toda la plantilla de 12.000€.

La devolución de este anticipo se realizará a partes iguales en cada una de las mensualidades y pagas extraordinarias, en un periodo máximo de 18 meses.

En caso de cese del trabajador en la empresa por cualquier causa, ésta procederá al descuento íntegro de las cantidades que queden pendientes de devolución.

La antigüedad mínima del trabajador para la petición del anticipo especial de salario será de un año.

No se podrá solicitar un nuevo anticipo especial, hasta haber liquidado la totalidad del que se tuviera concedido. Aquellos trabajadores que durante el año natural hayan disfrutado de un préstamo, sólo lo podrán hacer al año siguiente a partir de septiembre, si el importe total existente para toda la plantilla no ha sido solicitado por otros trabajadores que en el año actual no hayan dispuesto del mismo.

Se aplicará la normativa vigente en materia Fiscal y Seguridad Social si procede.

Artículo 34. *Retirada del Permiso de Conducir*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 13-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

En caso de que un conductor, realizando aquellas funciones encomendadas por la empresa con un vehículo propiedad de ésta, le sea retirado el permiso de conducir por la autoridad competente, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, si lo hubiera, durante un período de 6 meses, conservando sus retribuciones íntegras.

Si la retirada tiene lugar fuera de la jornada laboral, no se conserva ni categoría ni salario mientras dure la suspensión del carnet. El trabajador recuperara su puesto de trabajo una vez que finalice la suspensión del mismo.

No obstante, los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

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

Artículo 35. *Ayudas a la Incapacidad Temporal*

a) En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador los siguientes porcentajes:

Primera: Baja del año natural: abono del 100%, del salario real mensual que el trabajador debería percibir en caso de estar en situación de alta, durante todo el período de la Incapacidad Temporal, en adelante IT.

Segunda: Baja del año natural: abono del 90% del salario real mensual que el trabajador debería percibir en caso de estar en situación de alta, durante todo el período de IT.

Tercera: Baja o siguientes del año natural: se abonará según lo establecido por ley.

b) En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a las que legalmente tenga derecho, el 100% del salario real mensual que el trabajador debería percibir en caso de estar en situación de alta.

Para tener derecho a los complementos por Incapacidad Temporal, IT, o Accidente Laboral, AT, el trabajador que esté en situación de baja no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Todos los trabajadores tendrán la obligación de comunicar a la empresa a través de su encargado, en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentra en situación de IT o AT.

Dichos complementos no se abonarán en caso de que el trabajador no aporte los partes de baja, o en su caso, confirmación, de la situación de IT.

Artículo 36. *Asistencia en Caso de Hospitalización*

En el caso de hospitalización derivada de enfermedad común/profesional y/o accidente laboral o no, la empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice los ingresos diarios reales para cada categoría.

Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 20 días después de la salida del centro hospitalario, siempre y cuando, durante estos días, el trabajador continúe en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 37. *Ayuda Escolar*

Durante el año 2022 se abonará un complemento de 100€, por cada hijo, como ayuda escolar abonable en el mes de septiembre, por una sola vez, al personal que tenga hijos entre los 02 y los 18 años. El trabajador deberá aportar el correspondiente certificado escolar como justificación.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 14-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 38. *Cobertura Póliza de Seguro Accidentes. Fallecimiento e Invalidez*

La empresa tendrá contratada una póliza de seguro de accidentes con una compañía externa para todos sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

- En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, se le indemnizará con 8.865€.
- En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral: 4.500€.
- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 8.865€.

- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 4.500€.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la Seguridad Social.

Artículo 39. *Premio Jubilación Anticipada*

Aquel personal que cause baja en la empresa por jubilación total anticipada percibirá una Gratificación por año de servicio, de carácter extrasalarial, de acuerdo con la siguiente escala:

- A los 63 años: 158,39€
- A los 64 años: 140,79€
- A los 65 años: 100,00€
- A los 66 años: 75,00€

En todos los casos, para devengar dicho premio de jubilación anticipada, el trabajador debe tener cumplidos, al menos 8 años de antigüedad y continuar prestando servicios en la contrata delimitada en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, en el momento de acceder a la jubilación.

Artículo 40. *Vestuario*

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de vestuario, provistos de lavabos, duchas, así como una taquilla por trabajador.

Artículo 41. *Pago de Haberes*

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes el último día de cada mes y, en todo caso, antes de iniciarse las vacaciones reglamentarias. La empresa entregará a los trabajadores los correspondientes recibos de salario antes del día 5 del mes siguiente de la fecha de cobro.

Capítulo VII
Contratación, Ascensos, Jubilación Parcial y Otros

Artículo 42. *Plena Igualdad de Trato*

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

Artículo 43. *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

En relación a la jubilación parcial y exclusivamente durante la vigencia del presente convenio, aquellos trabajadores que en el momento de solicitarla acrediten una antigüedad mínima de 16 años en la empresa, podrán acceder a la jubilación parcial, siempre que acrediten y reúnan el resto de los requisitos legales previstos en el Real Decreto 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto.

A los trabajadores/as que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 15-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

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

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente, y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

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

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

Los trabajadores jubilados parcial y anticipadamente no tendrán derecho a lo estipulado en los artículos de anticipos, y recibirán la misma cantidad de ropa que los trabajadores contratados para sustitución de vacaciones.

Artículo 44. *Movilidad del Personal*

Ningún trabajador del servicio de recogida de residuos de Sant Feliu de Llobregat será trasladado a otro centro de trabajo de la empresa sin el consentimiento de este.

La realización de trabajos en otros servicios diferentes a los de recogida de residuos y dentro del municipio se llevará a cabo con personal voluntario y sólo en el supuesto de que no haya personal voluntario la empresa designará entre toda la plantilla al personal necesario para prestar el servicio. Se elaborará un listado de personal no voluntario con objeto de evitar que sean siempre los mismos trabajadores los afectados.

Artículo 45. *Estabilidad en el Empleo*

Con el fin de aumentar la profesionalidad y conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, cuando una plaza quede vacante por jubilación, cese o cualquier otra circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, la empresa contratará en su puesto a un trabajador con contrato indefinido, teniendo la empresa un volumen de contratación fija igual al número de trabajadores necesarios para realizar el servicio, según la plica del Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones, y siempre que la empresa crea oportuno, previa consulta con los representantes de los trabajadores, tendrán preferencia aquellos que, con anterioridad, hayan trabajado en la empresa, valorándose el período de servicios prestados anteriormente.

Se establece que las modificaciones contractuales pactadas en el presente Convenio colectivo son suficientes para las necesidades productivas y funcionales de la empresa. Asimismo, en el supuesto que,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 16-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

excepcionalmente, la empresa tenga la necesidad de utilizar la figura de las empresas de trabajo temporal, será necesario previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Artículo 46. *Promoción Económica y Profesional*

Se incluirán medidas de discriminación positiva a favor de la mujer, entre ellas y a modo de ejemplo una vez efectuadas las pruebas de selección que se determinen, en caso de Igualdad entre candidatos de distinto sexo, promocionará primero la mujer y solo en caso de igualdad entre candidatos del mismo sexo promocionara primero el de mayor antigüedad.

Ascensos: Cuando una plaza de la categoría de conductor o de la categoría de peón quede vacante por cualquier circunstancia, será ocupada preferentemente por trabajadores de la empresa que ostenten una categoría inferior.

Los criterios a seguir para la promoción de personal de categoría inferior a categoría superior serán los siguientes:

1. La capacidad e idoneidad del trabajador para ocupar el nuevo puesto de trabajo. Capacidad e idoneidad que se determinará mediante la realización de las pruebas de selección que determine la empresa, pruebas en que se valorará la experiencia profesional y los conocimientos del puesto de trabajo.

2. Para el acceso de los peones a peones-conductores b o a la categoría de conductor, será requisito indispensable que el trabajador esté en posesión de los carnets de conducir de las clases correspondientes.

3. Antes de la realización de las pruebas prácticas, se facilitará al personal que opte a las pruebas de promoción la realización de prácticas con la maquinaria y los equipos que se van a utilizar en la valoración de las citadas pruebas.

- Pruebas para acceder los ascensos de categoría.

Las pruebas para acceder a los ascensos de categoría constarán de tres bloques, cada uno de ellos tendrá un peso determinado sobre el total de la valoración. Los bloques serán los siguientes:

– Primero: Prueba teórica relativa al servicio de recogida. Se asigna a esta prueba un 15% del valor conjunto de los tres bloques.

Para la realización de esta prueba se informará del temario, a los candidatos, dos meses antes de su realización a través del tablón de anuncios.

– Segundo: Prueba práctica relativa al servicio de recogida. Se asigna a esta prueba un 35% del valor conjunto de los tres bloques.

Esta prueba constará de ejercicios prácticos utilizando para ello la maquinaría y las herramientas de limpieza viaria necesarias para el desempeño de la categoría a la que se accede, y los conocimientos adecuados a la categoría a la que se opte.

– Tercero: Valoración de las aptitudes y capacidades de los candidatos relacionadas con la categoría a la que se accede. Se asigna a esta prueba un 50% del valor conjunto de los tres bloques.

Esta prueba se valorará en base a distintos parámetros, todos ellos cuantificados, excepto el de la aptitud para el puesto de trabajo a ocupar, que lo valorará la dirección de la empresa mediante una entrevista personal con el candidato y si es preciso con un test.

- Parámetros de valoración de este bloque:

– Estar en posesión del carnet de conducir un 10%.

– Antigüedad máxima un 15%. Se contabilizará a razón de un 1% por cada año trabajado, con el límite del 15% citado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 17-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

– Cursos de formación un 5%. La empresa calificará los cursos de formación que el candidato/a aporte en función del Temario del curso, de su duración y de la calificación obtenida.

– Suplencias un 10%. Por cada suplencia realizada en la categoría a la que se opte y que tenga una duración superior a 20 días se contabilizará un 1%, hasta llegar al máximo del 10%.

– Sanciones un 10%. La empresa restará hasta un máximo del 10% con arreglo a los siguientes criterios: Un 2% por amonestación, un 3% por sanción leve, un 5% por sanción grave y un 10% por sanción muy grave.

Para la aplicación de este apartado, se tomará como referencia todas aquellas sanciones impuestas por la empresa a los candidatos desde el día 01 de marzo de 2014.

A las pruebas de ascenso podrá optar todo el personal con categoría inferior o igual, todo ello con independencia de su antigüedad.

A las pruebas prácticas asistirá como supervisor un representante de los trabajadores, que será elegido por y entre los delegados de personal.

Los resultados se harán públicos en el tablón de anuncios y los candidatos podrán solicitar la revisión de su prueba teórica si así lo quieren.

Los puestos de trabajo a cubrir en el transcurso del año se harán por orden de puntuación final obtenida en el conjunto de las diferentes pruebas.

Cobertura de vacantes definitivas: El acceso a la cobertura de vacantes definitivas se llevará a cabo de la manera siguiente:

– A los trabajadores/as que hayan venido prestando sus servicios para la empresa mediante contratos temporales y que reúnan los requisitos de idoneidad y capacidad para ocupar el puesto vacante, interinos, eventuales, de relevo, etc., se le reservará el 33% de las plazas que queden vacantes.

– Se reservará el 33% de las plazas que queden vacantes a las trabajadoras que provengan de la bolsa de empleo que a tal fin facilite el ayuntamiento a la empresa, y siempre que reúnan los requisitos de idoneidad y capacidad para ocupar el puesto vacante.

– La empresa se reservará el 33% restante de las plazas que queden vacantes.

– La empresa se compromete a realizar una formación adecuada a los conductores al objeto de que puedan utilizar todos los vehículos del servicio, siempre que los citados conductores reúnan los requisitos de idoneidad y capacidad.

- Cobertura temporal de puestos de superior categoría:

Aquellos trabajadores que reúnan los requisitos de idoneidad y capacidad y estén en posesión de los carnets correspondientes, tendrán preferencia para cubrir temporalmente los puestos de trabajo de superior categoría. Por el trabajo realizado en puestos de superior categoría percibirán la diferencia económica existente entre su categoría y la del puesto que vayan a cubrir y la prestación de estos servicios, no dará derecho a la consolidación de la categoría profesional, al tratarse de vacantes con reserva del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIII
Seguridad y Salud Laboral

Artículo 47. *Política de Prevención de Riesgos Laborales*

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 18-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente.

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

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

Artículo 48. *Comité de Prevención de Riesgos Laborales*

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

Dicho Comité está formado por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores que será el delegado de personal. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

El comité se reunirá, como mínimo, una vez trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Asimismo, 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.

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

Artículo 49. *Obligaciones de los Trabajadores*

Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

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

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente los vehículos, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 19-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6. Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 50. *Facultad Sancionadora*

Se acuerda que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

CAPITULO IX
Derechos Sindicales

Artículo 51. *Preaviso*

La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de las rutas se compromete a preavisar con una antelación mínima de 24 horas el uso del crédito horario.

Artículo 52. *Acción Sindical*

En materia de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de desarrollo.

Artículo 53. *Tablón de Anuncios*

La empresa pondrá en sus locales un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso para los trabajadores, destinado a la información de carácter sindical. Dicho tablón de anuncios permanecerá cerrado con llave, siendo los delegados de personal, los responsables del mismo.

Artículo 54. *Descuento Cuota Sindical*

La empresa procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios a solicitud de los trabajadores, y previa conformidad de los Sindicatos afiliados.

CAPÍTULO X
Régimen Disciplinario

Artículo 55. *Faltas y Sanciones*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, códigos de conducta de la empresa, y, en especial, lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del Convenio colectivo del sector, clasificándose en leves, graves y muy graves.

CAPÍTULO XI
Tratamiento de Datos
Obligación de Información
sobre Circunstancias Personales

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 20-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 56. *Tratamiento de Datos*

El trabajador se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

Artículo 57. *Obligación de Información Sobre Circunstancias Personales*

El trabajador se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el trabajador deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

(Continua en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 21-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO I
CÓDIGO DE CONDUCTA

Para todos los trabajadores se establece un código de conducta que, sin perjuicio de las demás normas de obligado cumplimiento se deberán respetar como mínimo y que se enumeran a continuación:

Se deberá respetar la normativa de circulación y, en especial, las pausas de obligado cumplimiento.

En todo momento se deberá llevar en el vehículo la documentación del vehículo, el remolque y los correspondientes seguros, así como el permiso de circulación.

El trabajador se compromete a renovar con la antelación suficiente el permiso de conducción. No se podrán ingerir bebidas alcohólicas ni otras drogas, de ningún tipo.

El trabajador cumplimentará, diariamente, los correspondientes partes de trabajo, consignando expresamente, las horas de presencia con arreglo a lo dispuesto en el convenio colectivo.

La cabina, al igual que el uniforme, siempre deberá estar limpia.

El trabajador llevará el atuendo facilitado por la empresa y, especialmente, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Se deberán observar, en todo momento, las medidas de prevención previamente notificadas a los trabajadores o de las que se les haya formado e informado.

El trabajador se obliga a realizar todas aquellas tareas que, en tanto que complementarias, sean necesarias para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

Disposición Adicional

Disposición Adicional Primera. *Adopción del Género Neutro del Convenio*

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Disposición Final

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

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 22-23 | CVE 202410100163 | Data 7-6-2024 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

ANEXO TABLAS SALARIALES AÑO 2022
PROVISIONALES

Código Grupo Profesional	B.2	D.1.A	D.1.B	D.1.B	D.3	D.3	D.3	D.4	D.4
Concepto	Encargado	Conductor Día	Conductor Noche	Conductor Noche P. Mod.	Peón-Ctor 2ª Día	Peón-Ctor 2ª Noche	Peón-Ctor 2ª Noche P. Mod.	Peón Día	Peón Noche
Salario Base	1.126,67	901,33	901,33	901,33	860,29	860,29	860,29	819,42	819,42
Plus Toxico-Peligroso	281,67	225,33	225,33	225,33	215,07	215,07	215,07	204,86	204,86
Plus Nocturno			225,33	225,33		215,07	215,07		204,86
Plus Convenio	426,47	414,54	414,54	414,54	379,60	379,60	379,60	351,94	351,94
Plus Asistencia	112,67	90,35	90,35	90,35	88,48	88,48	88,48	81,94	81,94
Plus Modificación Festivos				140,63			140,63		
Total Salario Mensual	1.947,48	1.631,55	1.856,89	1.997,52	1.543,44	1.758,52	1.899,15	1.458,16	1.663,01
Paga de Beneficios	1.947,48	1.631,55	1.631,55	1.631,55	1.543,44	1.543,44	1.543,44	1.458,16	1.458,16
Paga de Navidad	1.947,48	1.631,55	1.631,55	1.631,55	1.543,44	1.543,44	1.543,44	1.458,16	1.458,16
Paga de Verano	1.947,48	1.631,55	1.631,55	1.631,55	1.543,44	1.543,44	1.543,44	1.458,16	1.458,16
Paga de Septiembre	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00	1.458,00
Total Salario Anual	30.670,16	25.931,29	28.635,28	30.322,84	24.609,64	27.190,51	28.878,07	23.330,33	25.788,59
Hora Extra Primera	20,65	18,78	18,78	18,78	17,07	17,07	17,07	17,07	17,07
Hora Extra Festiva	24,83	22,51	22,51	22,51	20,50	20,50	20,50	20,50	20,50
Festivos	123,74	115,50	115,50		107,24	107,24		107,24	107,24

Barcelona, 13 de maig de 2024
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 7-6-2024 | CVE 202410100163 | Pàg. 23-23 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona