

RESOLUCIÓ de 23 de maig de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa OHL Servicios Ingesan, SA per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08104261012024).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa subscrit pels representants de l'empresa OHL Servicios Ingesan, SA i pels dels seus treballadors el dia 16 de novembre de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa OHL Servicios Ingesan, SA per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08104261012024) 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 PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LA EMPRESA OHL SERVICIOS INGESAN SA, DEL CENTRO DE TRABAJO DEL CONSORCIO DEL BAGES PARA LA RECOGIDA DOMICILIARIA Y LA GESTIÓN DE RESIDUOS

#### CAPÍTULO PRELIMINAR **Determinación de las Partes Negociadoras**

El presente convenio colectivo suscrito es la expresión del acuerdo libremente adoptado por la representación legal de las personas trabajadoras y la Dirección de la empresa OHL Servicios Ingesan, de acuerdo con la legitimación indicada en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO I **Disposición Generales**

##### Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todas las personas trabajadoras que la empresa OHL Servicios Ingesan tiene adscritas en el centro de trabajo del Consorcio del Bages y presten sus servicios en el mismo al efecto de la adjudicación de los servicios de recogida domiciliaria y gestión de residuos urbanos; así como, a todas las personas trabajadoras de nueva contratación y que se adscriban al servicio indicado previamente.

Las localidades incluidas dentro del Consorcio del Bages son: Aguilar de Segarra, Balsareny, Castellfollit del Boix, Castellnou de Bages, El Pont de Vilomara i Rocafort, Fonollosa, Mura, Rajadell, Sallent, Sant Mateu de Bages i Talamanca. Sin perjuicio, que ha futuro se incluya dentro del Consorcio del Bages alguna localidad de la comarca a mayores.

##### Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente de su firma por las partes legitimadas, re trayéndose únicamente los efectos económicos previstos de los artículos 20 a 33, a la fecha de 01 de enero de 2023.

### Artículo 3. *Duración y Prórroga*

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años, a contar desde el 01 enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, prorrogándose a su vencimiento, manteniéndose vigente en todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio colectivo.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente 2 meses antes de su vencimiento a partir de cuya fecha, las partes podrían notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación.

La ultraactividad del Convenio colectivo se fija en función de lo que establezca la legislación vigente en cada momento.

Durante la vigencia ultra activa las retribuciones a 31 de diciembre de 2026 se verán incrementadas durante el primer año de ultraactividad en un 5%, a cuenta de los incrementos que, en su caso se lleguen a pactar. El incremento se producirá en la nómina del mes de enero de 2027 de acuerdo con el anexo I, tablas salariales.

### Artículo 4. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en cómputo anual, resultando nulo en su totalidad y sin eficacia en el supuesto de impugnación total por parte de la Autoridad Laboral. Aquellos extremos del convenio que pudieran ser subsanables, se procederán a su subsanación en todo aquello que sea compatible con el resto del convenio del convenio. 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 5. *Compensación y Absorción*

Las condiciones pactadas en este Convenio colectivo forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquier 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 podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en el 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 6. *Garantía Ad Personam y Condición más Beneficiosa.*

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

La persona trabajadora no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica y por escrito posterior a la persona trabajadora, de la mejora de sus condiciones que con el carácter de "más beneficios" vengan disfrutando todos o algunos de las restantes personas de la plantilla de la empresa, de igual o distinta nivel profesional o puesto de trabajo.

### Artículo 7. *Comisión Paritaria*

#### 1. Constitución y funciones

En el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del presente convenio, se constituirá la Comisión Paritaria. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio en todos los términos.
- Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo, pudieran suscitarse. Será preceptiva la reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de una huelga.
- Cualesquiera otras previstas por la legislación vigente.

## 2. Composición

La Comisión paritaria, estará compuesta paritariamente por una persona representante de las personas trabajadoras y otra persona representante de la empresa eligiendo de entre ellas un secretario/a.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de personas asesoras. Dichas personas asesoras serán designadas libremente por cada una de las partes.

## 3. Procedimiento

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

Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión Paritaria por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 7 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho las ampare.

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

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

En caso de no alcanzar acuerdo en la resolución de la Comisión Paritaria, ambas partes acuerdan que deberán solventarse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Catalunya, a través del Tribunal Laboral de Catalunya, TLC.

Las resoluciones alcanzadas por acuerdo de la Comisión Paritaria, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes. Asimismo, las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que el presente convenio colectivo.

## 4. Dudas o divergencias de la Comisión Paritaria

Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio colectivo, sea sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa.

### Artículo 8. *Procedimientos Para la Resolución de Conflictos Extrajudiciales*

Para resolver los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas durante los periodos de consulta en los casos y plazos previstos en los artículos 40 movilidad geográfica, 41 modificaciones de las condiciones de trabajo, 47 suspensión del contrato de Trabajo, y 51 resolución del contrato de Trabajo, del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre y para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes acuerdan que deberán resolverse con carácter previo a un proceso judicial, con arreglo a los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos, a través del Tribunal Laboral de Catalunya, TLC.

## Artículo 9. *Derecho Supletorio*

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, y siempre y cuando sea compatible con el contenido y texto del presente Convenio en todo aquello sobre lo que este texto tenga prioridad aplicativa, se aplicarán, 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.

## CAPITULO II Condiciones de Trabajo

### Artículo 10. *Jornada Laboral*

La jornada de trabajo ordinaria es de 1.596 horas anuales efectivas que será la equivalente a 35 horas de trabajo semanal en promedio anual.

Se acuerda la posibilidad de establecer una distribución irregular de jornada a lo largo del año, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Cuando la jornada sea continuada, establece un periodo de 30 minutos diarios que se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En consecuencia, en ningún caso se considerará prestación de trabajo en horas extraordinarias el tiempo anterior al inicio de la jornada necesaria para que la persona trabajadora se prepare para la jornada laboral, ni el posterior a la finalización de la misma.

Ambas partes acuerdan que, salvo previa justificación o circunstancia excepcional, los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos deben realizarse, en todo caso, antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo.

En el supuesto de que la recogida de las localidades incluidas en el Consorci del Bages: Aguilar de Segarra; Balsareny; Castellfollit del Boix; Castellnou de Bages; el Pont de Vilomara i Rocafort; Fonollosa; Mura; Rajadell; Sallent; Sant Mateu de Bages y Talamanca, aumentase de tal forma que excediese la jornada aquí acordada, quedaría en manos de la comisión paritaria.

### Artículo 11. *Descanso Semanal*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.

Teniendo en cuenta las circunstancias del servicio, los periodos de descanso serán rotativos. Se entenderá que el día ordinario de descanso es el domingo, salvo que por la rotación de los turnos se disfrute de otro día.

En cualquier caso y, siempre y cuando las necesidades organizativas, técnicas y productivas lo permitan, las personas trabajadoras tendrán derecho a que por turno rotativo se les asigne, como mínimo un sábado como día de descanso.

### Artículo 12. *Horario de Trabajo*

Se establece un horario continuado para el personal de los servicios de recogida de residuos de las diferentes unidades operativas, el cual se fijará por la compañía conforme a las peculiares circunstancias y necesidades del servicio, y de acuerdo con lo que en cada momento se exija por los concesionarios de cada contrata. El horario será rotativo y las personas trabajadoras podrán ser asignados tanto al horario diurno como al nocturno, sin perjuicio de la retribución adecuada al efecto, y sin que ello suponga una variación sustancial.

En el caso de implantarse el servicio nocturno en lugares donde se fuese realizado con carácter habitual en jornada diurnas, se aceptará por ambas partes su realización sin que ello suponga una modificación sustancial, sin perjuicio de los abonados a que haya lugar por razón del horario.

La compañía elaborará un calendario laboral el primer día de enero de cada año que determinará el horario en ese momento previsto de cada servicio y calendario de vacaciones, de acuerdo con el artículo 15 del presente convenio. No obstante, teniendo en cuenta las circunstancias del servicio, si por necesidades productivas, técnicas u organizativas fuera necesario se podrá modificar el calendario laboral inicialmente previsto.

Se reconoce expresamente el cumplimiento del descanso obligatorio de 12 horas entre jornadas de trabajo.

#### Artículo 13. *Horas Extraordinarias Estructurales*

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos puntas de producción y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, siendo su ejecución obligatoria para la persona trabajadora, concretadas como se recoge en el citado Convenio.

#### Artículo 14. *Vacaciones*

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 31 días naturales de vacaciones anuales, prorrateándose el número de días de forma proporcional al tiempo durante el cual cada persona trabajadora preste servicios para la compañía.

Las retribuciones de vacaciones serán a razón de salario real. Se entiende por real el importe que derive de la suma del salario base, Plus convenio, Plus tóxico, Plus actividad, Plus transporte, Plus nocturnidad y antigüedad, y cualquier otro Plus que se contemple en las tablas salariales.

Dada la especial característica de la empresa que presta un servicio público ineludible, el período de vacaciones se establece en los meses de julio a septiembre de cada año, salvo acuerdo a título individual con cada una de las personas trabajadoras. Si por necesidades de la empresa, se solicite a cualquier persona trabajadora que tuviera que disfrutar de su periodo vacacional fuera de estas fechas, se le compensará con 5 días naturales más de vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario laboral que le resulte de aplicación a cada persona trabajadora coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, la persona trabajadora que no hubiera podido disfrutar de su periodo de vacacional en el mes fijado por el calendario laboral, disfrutará sus vacaciones una vez finalizada la baja, siempre que no haya transcurrido más de 18 meses en incapacidad laboral. La persona trabajadora una vez finalizado el periodo de incapacidad laboral, solicitará a la empresa por escrito la realización del período vacacional.

#### Artículo 15. *Calendario Laboral*

La empresa publicará anualmente el calendario laboral, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 16. *Subrogación del Personal*

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se suceden, mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicio 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 Convenio Colectivo del Sector, de aplicación subsidiaria a lo aquí acordado.

La subrogación operará tanto para los contratos a tiempo parcial como a tiempo completo. Siendo en el primer caso, por el tiempo de la jornada en el que la persona trabajadora este adscrito a la contrata del Consorcio del Bages.

En todo momento, se mantendrá informada a la representación legal de las personas trabajadoras.

#### Artículo 17. *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.

Dentro de este poder de dirección y en el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de las personas trabajadoras, las facultades de implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la prestación del trabajo en todos sus aspectos.

- Dotación de vehículo

Los vehículos estarán en todo momento en perfectas condiciones técnicas e higiénicas. El mantenimiento técnico de los vehículos corresponderá al personal mecánico, aunque a las personas conductoras les corresponderá comprobar los niveles de agua y aceite, comunicando su estado a quien corresponda y emitiendo el informe necesario. Asimismo, los vehículos irán provistos de botiquines tal y como establece la normativa de la DGT.

Se dorará a todos los vehículos de teléfono móvil o similar que permita la comunicación con la base de guardia urbana, siendo la persona conductora la responsable de su utilización.

- Obligaciones de las personas conductoras

Es obligación de las personas que conducen los vehículos el realizar correctamente los itinerarios fijados, y el comunicar a la empresa antes del plazo de 24 horas las denuncias de circulación o cualquier otra que sea impuesta por la autoridad competente, comunicando igualmente los accidentes corporales como golpes a vehículos, fachadas, árboles, etc., aunque tengan apariencia de leves. El incumplimiento por parte de la persona conductora de estas obligaciones será considerado como falta leve, y a la reincidencia como grave.

- Obligaciones del equipo de recogida

Es obligación del equipo de recogida el mantenimiento y la limpieza interna de la cabina del vehículo debiendo cuidarlo durante el servicio.

- Averías o falta de vehículos

Se pondrá el hecho en conocimiento del personal encargado del servicio, 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 siempre y cuando la avería/falta de vehículo no sea causada por negligencia de la persona trabajadora, cuando el tiempo invertido para la reparación coincida con el horario ordinario de trabajo, se retribuirá dicho tiempo conforme al valor de una hora ordinaria.

#### Artículo 18. *Seguridad e Higiene en el Trabajo*

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre (BOE de 10 de noviembre) y la legislación de desarrollo.

#### Artículo 19. *Vestuario*

La empresa entregará a las personas trabajadoras, que serán de uso obligatorio, los siguientes equipos de trabajo:

- Vestuario de verano
  - 7 pantalones con reflectante incorporado.
  - 7 polos con reflectante incorporado.
  - Zapatos de seguridad.
- Vestuario invierno
  - 6 pantalones con reflectante incorporado
  - 6 camisas de manga larga
  - 6 jerséis con reflectante incorporado
  - 6 polares con reflectante incorporado

Durante la vigencia del presente Convenio se entregará cada año por parte de la empresa dos mudas completas tanto para la temporada de invierno como la de verano quedando renovadas todas las prendas en este período.

A todas las personas trabajadoras se les entregará: botas de seguridad; un anorak reflectante; traje de agua; guantes y prendas de seguridad, que se renovarán cuando estén inservibles, previa entrega de la prenda deteriorada a la empresa.

Se dispondrá de prendas de protección y seguridad, en el centro de trabajo, siendo obligatorio su uso.

Las prendas de seguridad son:

- Guantes
- Gorra o gorro de lana, según la época del año
- Gafas de protección
- Protectores de brazos
- Protectores de piernas
- Protectores de oídos
- Botas de agua
- Mandil impermeable
- Mandil de protección corporal (esmerilar)
- Traje de agua

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario entregado. En caso contrario, será descontado de la liquidación de la persona trabajadora. Los equipos de verano se entregarán el 20 de mayo y los de invierno el 05 de octubre.

### CAPITULO III Condiciones Económicas

#### Artículo 20. *Retribuciones*

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

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

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 del mismo.

Los importes recogidos en las tablas anexas, así como aquellos que pudieran recogerse en el texto del presente Convenio, se corresponden a la retribución correspondiente a la jornada completa, de acuerdo con la jornada de trabajo recogida en el artículo 10 del presente Convenio.

Atrasos: Los atrasos se abonarán, a más tardar, proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa coincidiendo con la mensualidad siguiente a aquel mes en que se firme el presente Convenio colectivo.

#### Artículo 21. *Salario Base y Plus Convenio*

El salario base y el Plus Convenio del personal afectado al presente Convenio es el que se determina, para cada grupo profesional y nivel, en el anexo I tablas salariales, para cada año de vigencia del Convenio colectivo.

El importe establecido en las tablas salariales es la referencia para las personas trabajadores que presten servicios a jornada completa, adaptándose proporcionalmente al porcentaje de jornada realizado por cada persona trabajadora, siempre y cuando, tal mecanismo esté permitido por la legislación vigente teniendo en cuenta cada uno de los complementos y conceptos retribuidos.

#### Artículo 22. *Antigüedad*

Las personas trabajadoras disfrutará como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico consistente en 3 bienios del 5% sobre el Salario base y Plus Convenio y posteriores quinquenios del 7% del salario base y Plus Convenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa, o en su defecto por la antigüedad de su contrato si es subrogado.

#### Artículo 23. *Nocturnidad*

Se entiende por trabajo nocturno, el que se realiza entre las 21:00 y las 06:00 horas.

Se establece un complemento salarial Plus nocturno para los niveles profesionales de personal conductor y de personal ayudante de RSU cuyo importe se recoge en las tablas salariales anexas. Dicho complemento se devengará por cada hora efectiva de trabajo nocturno. A tal fin, se establecen dos importes diferenciados; (i) un complemento salarial para las primeras 36 horas nocturnas mensuales, y (ii) otro importe diferenciado para las horas nocturnas que superan las 36 horas mensuales, esto es, devengo a partir de la hora nocturna número 37 al mes.

Para el resto de niveles profesionales se prevé en las tablas salariales anexas un complemento de nocturnidad que se devenga por día efectivamente trabajado durante este periodo y el cual será de importe equivalente con independencia del número de horas de esta naturaleza realizadas al mes.

A las personas trabajadoras con una antigüedad en la empresa a fecha 01 de enero de 2014 que les afectara, que los servicios actuales de recogida de basuras pasaran de jornada nocturna a diurna, se les establecerá un complemento personal por la cantidad que perciban de nocturnidad.

#### Artículo 24. *Plus Transporte*

Se establece un Plus transporte para compensar los gastos que se producen a las personas trabajadoras para acudir a sus puestos de trabajo.

#### Artículo 25. *Plus Actividad*

Las personas trabajadoras adscritas al servicio de recogida percibirán un Plus actividad, detallado en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio colectivo.

El personal conductor del vehículo y el personal ayudante estarán obligados a efectuar el vertido correspondiente en cada itinerario asignado, debiendo devolver el vehículo a su lugar de origen después de la descarga del último itinerario recogido.

#### Artículo 26. *Plus Tóxico*

Se establece un Plus tóxico, como complemento de puesto de trabajo en la cuantía que determinen las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y nivel.

#### Artículo 27. *Gratificaciones Extraordinarias*

Las personas trabajadoras por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente 4 gratificaciones extraordinarias. Dichas gratificaciones se abonarán de la siguiente manera:

- Paga de marzo: se abonará el día 15 de marzo
- Paga de junio: se abonará el día 15 de junio
- Paga de septiembre: se abonará el día 15 de septiembre
- Paga de diciembre: se abonará el día 15 de diciembre

El importe de las pagas, es el que para cada año de vigencia del Convenio colectivo se determina en las tablas salariales para cada grupo profesional y nivel, más en su caso, la antigüedad que perciba la persona trabajadora mensualmente.

Paga	Periodo De Devengo	Pago
Paga de marzo	Del 1 de enero al 31 de marzo	15 de marzo
Paga de junio	Del 1 de abril al 30 de junio	15 de junio
Paga de septiembre	Del 1 de julio al 30 de septiembre	15 de septiembre
Paga de diciembre	Del 1 de julio al 31 de diciembre	15 de diciembre

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

#### Artículo 28. *Dietas*

Se establece una dieta al pago de una hora extra para aquellas personas trabajadoras que por causas ajenas a su voluntad y motivados por una modificación de la jornada de trabajo pactada, deban comer o cenar fuera del lugar habitual.

#### Artículo 29. *Horas Extraordinarias*

Dado el carácter de servicio público de la actividad a la que se refiere el presente Convenio, ambas partes reconocen, como ha quedado dicho en artículos anteriores, la existencia de horas extraordinarias estructurales de inevitable realización, entre las que consideran las motivadas por averías del vehículo, ausencias imprevistas o daños extraordinarios urgentes.

La realización de horas extraordinarias se repartirá entre todas las personas trabajadores de la empresa, teniendo en cuenta el grupo profesional, nivel y necesidad del servicio.

Se prevé la realización de horas extraordinarias en centros de trabajo diferentes y servicios distintos al habitual, incluso para otras contrata de las que la empresa sea adjudicataria sin que implique cambio de centro de trabajo, reasignación a otra contrata, manteniéndose el vínculo y la adscripción a la contrata objeto del presente Convenio colectivo.

El precio de la hora extraordinaria no podrá ser nunca inferior de la hora ordinaria. Los incrementos salariales acordados en el presente convenio colectivo no serán de aplicación al precio de las horas extraordinarias que sea superior al precio de la hora ordinaria.

#### Artículo 30. *Trabajos en Días Festivos*

Se establece un sistema de rotación para trabajos en días festivos, de obligatorio cumplimiento para todo el personal asignado a la contrata.

La retribución por día festivo intersemanal será de 22€ brutos la hora, sin que ello dé lugar a complementos adicionales, es decir, sin se abonará este importe fijo con independencia de su coincidencia, por ejemplo, en horas nocturnas.

#### Artículo 31. *Anticipos*

La empresa concederá anticipos de 15 días de cada mes a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten. La solicitud deberá efectuarse hasta el día diez del mes de que se trate y por un importe máximo del 80% de la retribución salarial del mes que se trate.

#### Artículo 32. *Pagos al Personal*

Los pagos al personal se efectuarán el último día hábil de cada mes. La empresa hará efectiva a cada persona trabajadora la entrega de la nómina, el día 05 o 06 de cada mes siguiente al cobro.

#### Artículo 33. *Plus Mantenimiento Vestuario*

Se establece un Plus mantenimiento vestuario de carácter extrasarviales que se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo de la persona trabajadora, por la limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su ropa de trabajo, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento del vestuario.

Durante la vigencia del presente convenio dicho Plus de mantenimiento de vestuario se computará anualmente a razón de:

Año 2023	240€
Año 2024	300€
Año 2025	360€
Año 2026	480€

Se distribuirá en doce mensualidades de las cuantías que figuran en las tablas salariales anexas y por el período de tiempo que en ellas se expresa.

### CAPITULO IV **Mejoras Sociales**

#### Artículo 34. *Licencias y Permisos*

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

- a) Se establece un permiso retribuido de 15 días en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho de la persona trabajadora.
- b) En los casos de fallecimiento de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad o nacimiento de hijos, queda establecido el permiso retribuido en 5 días en caso de convivientes en el mismo domicilio. En el supuesto de traslado queda establecido en 6 días, siempre que, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento a más de 50 kilómetros del municipio de residencia habitual.
- c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- d) Dos días para traslado de domicilio.

e) Asistencia a médico especialista hasta 4 veces al año con un máximo de 4 horas por día. Las pruebas preoperatorias no tendrán límite en sentido alguno.

f) Un día de licencia para examen, con máximo de diez días al año con justificante de la presencia en los mismos. Los exámenes deberán referirse a lo siguiente: carné de conducir, estudios de módulos o estudios universitarios.

g) En los casos de intervención quirúrgica grave de parientes en primer grado, queda establecido un permiso de cinco.

h) Seis días de permiso retribuido para asuntos personales. A partir del año 2024, el permiso retribuido para asuntos personales será de 7 días. Dichos días, deberán solicitarse por escrito con una antelación mínima de quince días. Este preaviso será necesario siempre que el disfrute coincida en períodos de Semana Santa y Navidad. En los demás supuestos será necesario el aviso con 3 días de antelación.

La concesión de la misma fecha para el disfrute del permiso no podrá afectar a más de un 25% de un grupo profesional o de la plantilla total del centro en su conjunto. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada. Los días de asuntos personales no se podrán disfrutar a mediados de diciembre.

i) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año.

Se equipará la figura de la pareja de hecho a la figura de matrimonio a los efectos de los permisos y licencias reguladas.

#### Artículo 35. *Ausencias por Enfermedad*

Las personas trabajadoras que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad o accidente deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, o tan pronto como tenga lugar la contingencia, salvo razones que lo impidan. Además, cuando la persona trabajadora que por tal motivo se ausente por más de media jornada deberá aportar el justificante médico correspondiente. El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al período de ausencia no justificado.

#### Artículo 36. *Cobertura de la Póliza de Seguro de Accidentes*

La empresa debe concertar con una entidad aseguradora de su elección una póliza a favor de todas las personas trabajadoras de la plantilla en virtud de la cual se garantice que, en caso de muerte o incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o de gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, incluido in itinere, percibirán:

- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez: 20.561,50€
- Invalidez permanente total para su profesión habitual: 6.132,00€
- Muerte: 17.398,18€

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

La empresa presentará copia de las pólizas contratadas a los representantes legales de las personas trabajadoras.

#### Artículo 37. *Ayudas a la Incapacidad Temporal*

En caso de baja por accidente laboral, enfermedad profesional u hospitalización, intervención quirúrgica o baja por maternidad la empresa abonará a la persona trabajadora el concepto de devengo extrasalarial,

un complemento que garantice el percibido desde el primer día de baja del 100% de la retribución fija íntegra.

Se entenderá por retribución fija íntegra, los conceptos correspondientes a la jornada ordinaria reflejados en tablas para cada nivel profesional más la antigüedad, en caso de que ésta se percibiera.

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

Los períodos de incapacidad temporal derivados de accidente de trabajo, intervención quirúrgica o baja por maternidad no tendrán repercusión en las pagas extras.

Para tener derecho a los complementos por accidente laboral o enfermedad profesional, la persona trabajadora que esté en situación de baja, no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Todas las personas trabajadoras tendrán la obligación de comunicar a la empresa a través de la persona responsable del servicio, en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentren en situación de baja laboral por accidente o enfermedad.

#### Artículo 38. *Fondo Social*

La gestión de este fondo será realizada por una comisión compuesta por un representante de las personas trabajadoras y un representante de la empresa, denominada Comisión de Prestamos y Fondo Social.

Su gestión estará regulada por el reglamento del fondo social y el presente Convenio colectivo.

Se establece un fondo social anual en la cantidad de multiplicar el número de personas trabajadoras en activo el 01 de enero de cada año natural por 170€/año, que será aportado por la empresa.

La distribución de este fondo social vendrá regulada por un reglamento elaborado a tal efecto, anexo II.

La Comisión paritaria del convenio será la encargada de determinar el importe anual y el destino de dicha cuantía en base a lo especificado anteriormente. El posible sobrante de este fondo se sumará a la totalidad del año posterior quedando consolidado hasta un máximo de dos años.

La Comisión de préstamos y fondo social realizará al final del año una memoria del fondo social la cual se hará pública a todas las personas trabajadoras a través de los tablones de anuncios.

#### Artículo 39. *Préstamos*

La empresa podrá conceder préstamos individuales, sin interés, por un importe individual máximo de 1.800€ no superando en ningún caso al máximo de 2.000€ al año en concepto de préstamos por la totalidad de la plantilla.

Las personas trabajadoras con contrato de duración determinada podrán solicitar préstamos siempre y cuando tengan como mínimo seis meses de antigüedad en la empresa, y la cuantía del mismo no supere la cantidad que le correspondería por finiquito en el momento de solicitarlo. Este mismo criterio se aplicará a las personas trabajadoras con contrato de trabajo a tiempo parcial.

#### Artículo 40. *Jubilación Parcial*

A las personas trabajadoras que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial la soliciten y les sea reconocida por parte del INSS, la empresa estará obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada sea el máximo legalmente establecido y la persona opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, estableciendo la empresa el período o períodos del año que deba trabajarse.

#### Artículo 41. *Jubilación*

El personal que cause baja en la empresa por jubilación total recibirá una gratificación de carácter extrasalarial por año trabajado en la empresa, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, todo ello con arreglo a la siguiente escala:

- A los sesenta y cinco años: 94,12€
- A los sesenta y cuatro años: 139,55€
- A los sesenta y tres años: 152,54€
- A los sesenta y dos años: 165,62€
- A los sesenta y un años: 178,50€

El premio se abonará una vez justificada fehacientemente la jubilación efectiva.

#### Artículo 42. *Ayuda Escolar*

La empresa abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad de 85,99€ por año y por hijo/a, en las edades comprendidas desde los 04 a los 16 años, para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio y abonable en el mes de septiembre y octubre, previa justificación del certificado de escolaridad de las personas descendientes.

Se acuerda que dicho importe será vigente para el 2023, y se incrementará en un 1% para cada año de vigencia del Convenio. y se incrementará en un 1% para cada año de vigencia del Convenio.

Año 2023	85,99€
Año 2024	86,08€
Año 2025	86,17€
Año 2026	86,25€

#### Artículo 43. *Retirada del Permiso de Conducción*

En el supuesto de que a una persona trabajadora, cuya función requiera del uso de un vehículo propiedad del servicio para realizar las tareas encomendadas, le fuera retirada la licencia de conducir por un periodo inferior a 6 meses y la retirada trajera causa de una infracción que hubiera tenido lugar durante la jornada laboral y con ocasión del servicio encomendado, el Servicio le acoplará en otro puesto de trabajo de que disponga, aunque sea de inferior nivel profesional o corresponda a otra actividad que no constituya la habitual de la persona trabajadora, conservando sus retribuciones durante el tiempo que permanezca sancionado.

Si la licencia le fuera retirada por más de 6 meses, y/o como consecuencia de un accidente, incidente o infracción que no guarde ninguna relación con el trabajo prestado en tareas del Servicio, y en todo caso siempre que la retirada fuera temporal, se actuará en la misma forma, pero en tal caso la retribución a percibir será la correspondiente al nivel profesional efectivamente desempeñado. En caso de que la retirada fuese a consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas, o por la ingestión de estupefacientes durante el servicio, o en cualquier momento, pero manteniendo sus efectos durante el servicio encomendado, se considerará como falta muy grave sin que, pues, se apliquen las presentes previsiones convencionales.

### CAPITULO V **Contratación**

#### Artículo 44. *Movilidad Geográfica*

Por razón de las especiales características del servicios, ambas partes reconocen que, en ningún caso se considerará un supuesto de movilidad geográfica a efectos de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el cambio de centro de trabajo de aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios dentro de las canteras, rebajes o centros de trabajo distintos de la recogida de residuos del

Consortio del Bages, tanto de la propia empresa como de terceras empresas, siempre que se encuentren en un radio de 60 kilómetros.

#### Artículo 45. *Periodo de Prueba*

En cuanto a la duración del período de prueba en las nuevas contrataciones se estará a los siguientes plazos: para el personal operario, 30 días naturales y para el personal conductor 2 meses.

#### Artículo 46. *Preavisos y Ceses*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: 15 días para el personal operario y un mes para el personal conductor.

En caso contrario la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

#### Artículo 47. *Grupos Profesionales*

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, que corresponde a cada nivel profesional, de acuerdo con las descripciones del convenio colectivo general del sector.

En el supuesto de crear un nuevo nivel profesional es de obligación reunirse la comisión paritaria.

### **CAPITULO VII Derechos Sindicales**

#### Artículo 48. *Preaviso*

Los miembros del comité de empresa, para evitar problemas en la planificación de las rutas se comprometen a preavisar y justificar con una antelación mínima de 48 horas el uso del crédito horario.

#### Artículo 49. *Acción Sindical*

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

Los delegados de personal podrán disfrutar de 28 horas sindicales mensuales.

#### Artículo 50. *Cláusula de Sometimiento*

Ambas partes, en representación de las personas trabajadoras y las empresas comprendidos en el ámbito personal del presente Convenio, se someten expresamente a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, creado al amparo de lo establecido en el acuerdo interprofesional de Cataluña de 10 de noviembre de 1990, para la resolución de los conflictos laborales que puedan suscitarse y que afecten a una colectividad de personas trabajadoras, y específicamente, las discrepancias surgidas en los periodos de consulta, en los plazos previstos en el artículo 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

### **CAPITULO VIII Régimen Disciplinario**

#### Artículo 51. *Faltas y Sanciones*

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de Convenio colectivo, el Código de Conducta de la empresa, y en especial, lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del Convenio colectivo del sector y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

## Disposiciones Finales

### *Disposición Final Primera. Incrementos económicos*

Las tablas salariales del presente convenio tendrán los siguientes incrementos:

- Año 2023: Las tablas salariales del 2022 se incrementarán en un 1%.
- Año 2024: Las tablas salariales del 2023 se incrementarán en un 1%.
- Año 2025: Las tablas salariales del 2024 se incrementarán en un 1%. Adicionalmente, la paga extra de septiembre se equipará al 50% del importe del resto de las pagas extraordinarias.
- Año 2026: Las tablas salariales del 2025 se incrementarán en un 1,25%. Adicionalmente, la paga extra de septiembre se equipará al 75% del importe del resto de las pagas extraordinarias.

Adicionalmente, la paga extraordinaria de septiembre liquidable en el año 2027, se equipará en su totalidad, 100% al importe del resto de pagas extraordinarias.

### *Disposición Final Segunda. Jornada anual*

A partir del año 2027, la jornada máxima de presencia será de 1.568 horas anuales. Esta reducción de jornada no afecta al coeficiente de parcialidad de los contratos, a los días de vacaciones y a los días de asuntos propios.

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO I  
TABLAS SALARIALES 2023

	Retribución mensual							Pagas extraordinarias		Total anual	
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Actividad	Plus Nocturno	Plus vestuario	Total	Pagas extras		Paga Septiembre
Grupo profesional I: Mandos intermedios											
Nivel 1 - Encargado/a RSU	894,30	464,83	107,57	53,34	52,57	-	20,00	1.592,61	1.572,61	657,35	24.486,50
Grupo profesional II: Personal operario											
Nivel 1 - Conductor/a RSU	825,26	455,06	104,25	53,34	52,57	51,59	20,00	1.562,07	1.542,07	544,64	23.915,69
Nivel 2 - Ayudante/a RSU	725,70	304,28	66,39	53,34	52,57	45,36	20,00	1.267,64	1.247,64	444,69	19.399,29

		2024				
		Semanal	Anual			
Jornada de trabajo		35	1.596			
				Precio hora nocturna **		
				Precio hora extra		
				Precio hora extra festiva		
	Nivel 1 - Encargado/a RSU			1,40	15,00	24,00
	Nivel 1 - Conductor/a RSU			1,34	14,83	23,12
	Nivel 2 - Ayudante/a RSU			1,09	12,61	23,12

\*\* Las que superen en cómputo mensual las 36 horas mensualmente

TABLAS SALARIAL 2024

	Retribución mensual							Pagas extraordinarias		Total anual	
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Actividad	Plus Nocturno	Plus vestuario	Total	Pagas extras		Paga Septiembre
Grupo profesional I: Mandos intermedios											
Nivel 1 - Encargado/a RSU	903,24	469,48	108,65	53,87	53,10	-	25,00	1.613,34	1.588,34	663,92	24.789,02
Grupo profesional II: Personal operario											
Nivel 1 - Conductor/a RSU	833,51	459,61	105,29	53,87	53,10	52,11	25,00	1.582,49	1.557,49	550,09	24.212,44
Nivel 2 - Ayudante/a RSU	732,96	307,32	67,05	53,87	53,10	45,81	25,00	1.285,11	1.260,12	449,14	19.650,82

Jornada de trabajo

2024	
Semanal	Anual
35	1.596

	Precio hora nocturna **	Precio hora extra	Precio hora extra festiva
Nivel 1 - Encargado/a RSU	1,41	15,15	24,24
Nivel 1 - Conductor/a RSU	1,35	14,98	23,35
Nivel 2 - Ayudante/a RSU	1,10	12,74	23,35

\*\* Las que superen en cómputo mensual las 36 horas mensualmente

TABLAS SALARIAL 2025

	Retribución mensual							Pagas extraordinarias		Total anual	
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Actividad	Plus Nocturno	Plus vestuario	Total	Pagas extras		Paga Septiembre
	Grupo profesional I: Mandos intermedios										
Nivel 1 - Encargado/a RSU	912,27	474,17	109,74	54,41	53,63	-	30,00	1.634,22	1.604,22	802,11	25.225,41
	Grupo profesional II: Personal operario										
Nivel 1 - Conductor/a RSU	841,85	464,21	106,34	54,41	53,63	52,63	30,00	1.603,07	1.573,06	786,53	24.742,55
Nivel 2 - Ayudante/a RSU	740,29	310,39	67,72	54,41	53,63	46,27	30,00	1.302,71	1.272,72	636,36	20.087,04

Jornada de trabajo	2024		Precio hora nocturna **	Precio hora extra	Precio hora extra festiva	
	Semanal	Anual				
	35	1.596	Nivel 1 - Encargado/a RSU	1,42	15,30	24,48
			Nivel 1 - Conductor/a RSU	1,36	15,13	23,58
			Nivel 2 - Ayudante/a RSU	1,11	12,87	23,58

\*\* Las que superen en cómputo mensual las 36 horas mensualmente



TABLAS SALARIAL 2027 PROVISIONAL

	Retribución mensual							Pagas extraordinarias		Total anual	
	Salario Base	Plus Convenio	Plus Penoso	Plus Transporte	Plus Actividad	Plus Nocturno	Plus vestuario	Total	Pagas extras		Paga Septiembre
Grupo profesional I: Mandos intermedios											
Nivel 1 - Encargado/a RSU	969,85	504,11	116,67	57,84	57,02	-	40,00	1.745,49	1.705,48	1.705,48	27.767,80
Grupo profesional II: Personal operario											
Nivel 1 - Conductor/a RSU	894,99	493,51	113,05	57,84	57,02	55,95	40,00	1.712,36	1.672,36	1.672,36	27.237,76
Nivel 2 - Ayudante/a RSU	787,02	329,98	72,00	57,84	57,02	49,19	40,00	1.393,05	1.353,06	1.353,06	22.128,84

		2024		
		Semanal	Anual	
Jornada de trabajo		35	1.596	
	Nivel 1 - Encargado/a RSU			Precio hora nocturna **
	Nivel 1 - Conductor/a RSU			Precio hora extra
	Nivel 2 - Ayudante/a RSU			Precio hora extra festiva

\*\* Las que superen en cómputo mensual las 36 horas mensualmente

## ANEXO II REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DEL FONDO SOCIAL

### Artículo 1. *Preámbulo*

La presente disposición cumple la exigencia regulada en el artículo 38 del Convenio colectivo para las personas trabajadoras de la empresa OHL Servicios Ingesan SA, del centro de trabajo del Consorcio del Bages para recogida domiciliaria y la gestión de residuos, estableciendo los criterios objetivos, alcance y distribución de las ayudas existentes, así como el abono de estas.

### Artículo 2. *Contenido del Fondo Social*

#### 2.1. Cuantía

El Fondo Social se dotará económicamente por una aportación que la empresa realizará anualmente a uno de enero. El cálculo, por tanto, la forma de establecer la cantidad económica que la empresa aportara anualmente a este Fondo Social, se establece según los criterios contemplados en el artículo 38 del presente Convenio colectivo.

#### 2.2. Ayudas

Las ayudas a las que las personas trabajadoras podrán acceder a cargo del Fondo Social serán de pago único y de manera individual. La cantidad anual del fondo queda establecida en el artículo 38 del presente Convenio colectivo.

### Artículo 3. *Comisión Gestora del Fondo Social*

#### 3.1. Creación

Se debe crear una Comisión Gestora del Fondo Social encargada de la gestión económica y otorgamiento de las ayudas solicitadas por parte de las personas trabajadoras y que se establezcan a cargo de este fondo.

#### 3.2. Composición

La Comisión Gestora del Fondo Social estará compuesta de forma paritaria por la representación de la empresa y por la representación legal de las personas trabajadoras.

#### 3.3. Funciones

Las funciones que la Comisión Gestora del Fondo Social tiene a su cargo se establecen en la gestión económica del Fondo, el estudio y valoración de las ayudas solicitadas y la concesión final de éstas en base al cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente reglamento según criterios objetivos sujetos a los principios de igualdad entre las personas trabajadoras.

### Artículo 4. *Procedimiento*

Procederán a convocar indistintamente a la Comisión Gestora del Fondo Social, cualquiera de las dos partes que la integran. Los acuerdos adoptados por la Comisión Gestora del Fondo Social serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando las decisiones sean tomadas por unanimidad.

Para que las sesiones de la citada Comisión Gestora del Fondo Social sean válidas deberán estar presentes la totalidad de las personas que la componen.

## Artículo 5. Reglas de Procedimiento

### 5.1. Criterios de adjudicación de las ayudas

Dentro del marco objetivo definido por los recursos, las adjudicaciones de ayudas por la Comisión Gestora del Fondo Social, se sujetarán a los principios de igualdad y no arbitrariedad, por ello, la cuantía de las mismas no será obligatoriamente homogénea. En todo caso deberá valorarse la importancia del surgimiento de necesidades futuras susceptibles de ser beneficiarias de estas ayudas.

Es el objetivo de estos criterios generales, la regulación del contenido y del procedimiento de gestión de las ayudas del fondo social, en los ámbitos que se indican a continuación:

- Ayudas a las personas trabajadoras con familiares a su cargo, con un grado de discapacidad legalmente reconocido superior al 33%.
  
- Ayudas oftalmológicas.
- Ayudas por prótesis o aparatos ortopédicos.
- Ayudas odontológicas.
- Ayuda por nacimiento, adopción o acogida de un menor.
- Renovación de los carnets de conducir con permisos B y C.
  
- Cualquier tipo de ayuda diferente a las expuestas aquí serán analizadas y aprobadas por la Comisión Gestora del Fondo Social.

El valor de las ayudas no podrá superar el 50% del coste total de la factura que presente la persona trabajadora.

### 5.2. Solicitantes

Pueden solicitar las ayudas del Fondo Social, el personal con una antigüedad igual o superior al año en la empresa, en calidad de titulares y como beneficiarios, los cónyuges o parejas de hecho, descendientes menores de 18 años y/o ascendientes de hasta primer grado de afinidad o consanguinidad que convivan en la unidad familiar de la persona trabajadora con un grado de discapacidad superior al 33%, y que estos dependan legalmente y económicamente de la persona trabajadora, titular del derecho.

### 5.3. Solicitudes y documentación

Las solicitudes han de dirigirse a la Comisión Gestora del Fondo Social.

Las solicitudes que no estén cumplimentadas correctamente estarán excluidas provisionalmente, pudiendo ser rectificadas durante el período de presentación de documentos.

La documentación que se adjunte a las solicitudes deberá ser original o en su defecto copias compulsadas.

### 5.4. Procedimiento

El plazo de solicitud de ayudas y presentación de documentación estará comprendido en los siguientes períodos:

Desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año natural

### 5.5. Documentación requerida

La Comisión Gestora del Fondo Social será la encargada de dictaminar la documentación necesaria para cada ayuda, solicitándola previamente a la persona trabajadora.

Barcelona, 23 de maig de 2024

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada