

RESOLUCIÓ de 20 d'agost de 2024, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Serveis de recollida i transport d'escombraries, neteja viària i reg de Rubí) per als anys 2023 - 2025 (codi de conveni núm. 08012561012001).

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

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Serveis de recollida i transport d'escombraries, neteja viària i rec del municipi de Rubí) per als anys 2023 - 2025 (codi de conveni núm. 08012561012001) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE SAU; CONCESIONARIA DE LOS SERVICIOS DE RECOGIDA Y TRANSPORTE DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y RIEGO DEL MUNICIPIO DE RUBI, CON EL PERSONAL ADSCRITO A LOS CITADOS SERVICIOS.

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación*

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que presta sus servicios para la empresa FCC Medio Ambiente, SAU, integrado en la plantilla de su centro de Rubí, adscrito a los servicios que la citada compañía tiene adjudicados por el Excmo. Ayuntamiento de esta población.

Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio colectivo será eficaz el mismo día de la firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia y el de su registro por la Autoridad Laboral.

El presente Convenio tendrá una duración de 3 años, y su vigencia se extenderá desde el día 1 de enero de 2023 hasta el día 31 de diciembre de 2025.

Este convenio quedará prorrogado por un año, si durante el mes anterior a su vencimiento, no es denunciado por ninguna de las dos partes.

Artículo 3. *Vinculación a la Totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. *Absorción y Compensación*

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 u origen de las mismas.

Los aumentos de retribución que pueda producirse en el futuro por disposiciones legales de la general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en un cómputo anual, superen a las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio colectivo en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

Quedan excepcionados de lo especificado en los apartados anteriores aquellos complementos personales o pluses complementarios que vinieran percibiendo en la actualidad los capataces y el personal del taller, cuyas cuantías quedarán consolidadas como garantía persona.

Artículo 5. *Subrogación del Personal*

Sobre esta materia será de aplicación lo establecido en los artículos 49,50,51,52 y 53 del II Convenio colectivo General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículos 6. *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria de interpretación, conciliación, vigilancia y aplicación de las cuestiones derivadas del presente Convenio colectivo. Esta comisión la compondrán tres miembros en representaciones de los trabajadores y tres en representación de la empresa. Podrán contar con un asesor por cada una de las partes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio colectivo.
- b) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo conforme al art. 91 del ET.
- c) Conocer sobre las medidas relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo.
- d) Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 ET y por la inaplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 ET.
- e) La adaptación del convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

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

- Términos y procedimiento.

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

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de siete 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 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya, TLC, a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

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

Artículo 7. *Cláusula de sometimiento al Tribunal Laboral de Catalunya*

Ambas partes acuerdan, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectiva o plural que puedan suscitarse, someterse expresamente a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 8. *Normas subsidiarias*

En todo lo no previsto y regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y en el II Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 9. *Jornada*

El personal del Servicio de recogida de basuras, Sistemas 6/2, 4/2, 2/2, y del Servicio de recogida de día, mantendrá y se le respetarán durante toda la vigencia del convenio las mismas condiciones que vienen disfrutando en la actualidad y que estarán expresamente fijadas en este artículo. El personal de recogida de día que pase a corretornos percibirá el plus correspondiente.

- Recogida Domiciliaria:

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales para todo el personal que preste sus servicios en la recogida domiciliaria, con un descanso en cada jornada de 30 minutos para el bocadillo.

La distribución de jornada de trabajo y régimen o sistema de días de trabajo y descansos será la misma que vienen disfrutando en la actualidad. En ningún caso la jornada equivalente en cómputo quincenal podrá ser superior a la proporción de 35 horas semanales con sábados o domingos alternos, o en cómputo anual a las 1592.

El horario de trabajo quedará estipulado a partir del año 2021 y años sucesivos de la siguiente manera:

Turno de mañana:

- Lunes a viernes: 07.00 a 13.00 horas
- Sábados alternos: 06.00 a 16.00 horas

El personal que realice la recogida de Vidrio iniciara su jornada cada día a las 08:00h.

Turno de Tarde:

- Lunes a viernes: 14.00 a 20.00 horas
- Sábados alternos: 10.00 a 15.00 horas, puntos negros pulpo 15.00 a 16.00 horas mercadillo y de 16.00 a 20.00 horas orgánica.

Turno de Noche:

- Lunes a viernes: 21.00 a 03.00 horas
- Domingos alternos: 20.00 a 06.00 horas, carga lateral
- Sábados alternos: 21.00 a 07.00 horas, carga posterior

- Limpieza Viaria:

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio será de 35 horas semanales, para todo el personal que preste sus servicios en la limpieza viaria, con un descanso en cada jornada de 30 minutos para la comida o cena.

El horario de trabajo quedará estipulado de la siguiente manera:

Turno de mañana:

- Martes a viernes: 07.00 a 13.00 horas
- Lunes: 07.00 a 14.30 horas
- Sábados: 07.00 a 14.00 horas, alternos

Turno tarde:

- Martes a viernes: 14.00 a 20.00 horas
- Lunes: 13.00 a 20.30 horas
- Sábados: 13.00 a 20.00 horas

Turno noche:

- Martes a viernes: 21.00 a 03.00 horas
- Lunes: 21.00 a 04.30 horas
- Sábados o domingos: 21.00 a 04.00 horas, alternos.

Norma especial aplicable al Personal limpieza viaria barredoras, baldeadoras e hidrolimpiadoras: supeditado a la autorización expresa del ayuntamiento, y en base a circunstancias especiales, condiciones meteorológicas, podrán anticipar el horario de inicio de los servicios a las 06.00 de la mañana.

La distribución de la jornada y el horario pactado para el personal de limpieza viaria se ha efectuado de forma que el personal por cada sábado trabajado pueda disfrutar de un sábado de descanso. Por este motivo se acuerda de manera expresa incrementar la jornada de todos los lunes en una hora y 30 minutos y la de los sábados o domingos alternos en 1 hora, jornada que se incrementa con el fin de que al personal que le corresponda trabajar cada sábado o domingo asuma, con este incremento todos los servicios que corresponden al personal que disfruta el descanso cada sábado o domingo, a la vez que se propicia una puesta al día de los servicios que se prestan en la ciudad en lunes.

Equipo de emergencias mañana; el horario será de:

- Lunes a sábados desde las 07.00 a las 12.50 horas.

Equipo de emergencias tarde; el horario será de:

- Lunes a viernes desde las 14.00 a las 20.00 horas.
- Domingos desde las 14.00 a las 19.00 horas.

Equipo de emergencias repaso-tarde; el horario será de:

- Lunes a viernes desde las 14.00 a las 20.00 horas.
- Sábados desde las 14.00 a las 19.00 horas.

Deixalleries móviles: el horario será de:

- Lunes, miércoles y viernes de las 10.00 a las 13.00 horas y de 16.00 a 19.00 horas.
- Martes y jueves de las 09.00 a las 13.00 horas y de 16.00 a 19.00 horas.
- Sábados alternos desde las 08.00 a las 14.00 horas.

La distribución de la jornada y el horario pactado para el personal de deixalleries móviles, se ha efectuado de forma que el personal por cada sábado trabajado pueda disfrutar de un sábado de descanso.

- 6/2 Turno día - servicio barrido mixto zona centro:

Turno de mañana:

- Lunes a sábado: 07.00 a 13.30 horas
- Domingos y festivos: 06.00 a 12.30 horas

1 peón especialista y 2 peones más 1 peón, corretornos, que cuando le corresponde trabajar lo hace como peón especialista. Este personal percibirá, además del salario correspondiente a su categoría profesional el equivalente al plus de Recogida domiciliaria reestructurado.

- Personal de nueva contratación

En base a las características de los servicios que se prestan en la población y dada la necesidad de seguir prestando servicios en Domingos y/o festivos, se acuerda de manera expresa y se autoriza a la empresa, si las circunstancias de la organización de los servicios así lo aconsejan, para que pueda instaurar el sistema de corretornos, 6/2 o el que sea más adecuado, con el personal necesario para cubrir los servicios de Domingos y/o festivos.

El acceso o pase al sistema de corretornos de limpieza Viaria entre el personal, se hará en primer lugar con personal de Limpieza Viaria fijo a 31 de diciembre de 2017 y que voluntariamente decida pasar a trabajar en el sistema de corretornos. Sólo en el supuesto de que no existiese personal fijo, suficiente para pasar al sistema corretornos, la empresa adscribirá de manera obligatoria al personal que haya ingresado en la misma, sea cual sea la naturaleza de su contrato de trabajo, con posterioridad a 31 de diciembre de 2017. El límite de personal que podrá ser destinado a este sistema será de cómo máximo un 10% de la plantilla total del centro.

El personal contratado con anterioridad al 31 de diciembre de 2017, realizará de forma voluntaria las horas extraordinarias que se precisen para atender las necesidades de servicios por acontecimientos, en días festivos señalados, fiesta mayor, cabalgata de reyes, verbenas y festivos que coincidan con día anterior o posterior a domingo, que se produzcan en la ciudad y que no hayan podido cubrirse con el personal sujeto al sistema de corretornos, tanto en la limpieza viaria como en la recogida de basuras.

En el caso de que no haya personal voluntario suficiente, a prestación de estos servicios se realizará siempre por turnos rotatorios y ordenados asegurando a todo el personal una igualdad de frecuencia.

Como compensación al párrafo anterior, el trabajador tendrá dos opciones a escoger:

1. Un día más de descanso semanal, a parte del devengado. A disfrutar en el mes siguiente.
2. Al abono del salario ordinario de un día trabajado más un 100%, el día festivo se cobrará el doble.
3. Horarios en domingo o festivo: 06.00 a 12.00.

- Recogida Domiciliaria Noche. Sistema 4/2 – 2/2

La distribución de jornada en el servicio de recogida domiciliaria se fijará para recoger en turnos rotativos durante los 365 días del año y se pacta en los siguientes términos:

- La duración anual proyectada en 1.592 horas se distribuirá en ciclos de 6 días o en ciclos de 4 días.
- Cada dotación completa sus ciclos de trabajo con tramos de seis días, cuatro continuados de trabajo independientemente de su conceptualización laboral dominical o festiva, y dos de descanso también continuados, o con tramos de cuatro días, dos días continuados de trabajo independientemente de su conceptualización laboral dominical o festiva, y dos de descanso también continuados.

El compromiso es trabajar todos los días de trabajo de los ciclos, independientemente de su conceptualización laboral o festiva, y variable éstos entre las dotaciones que componen el Servicio, producen un exceso global de jornada sobre la ordinaria, que, concretada globalmente en 39 horas y 40

minutos, está compensada económicamente y también globalmente con el precio pactado. Este exceso de jornada queda compensado por las retribuciones contenidas en el Plus reestructurado.

A estos sistemas de trabajo y descansos, quedan adscritos los servicios de recogida de basuras siguientes:

1. Fracción de rechazo sistema 4/2, mediante carga lateral compuesta de 2 rutas o zonas nocturnas, dotadas de 2 conductores más un correturnos. el horario de los cuatro días de trabajo de los ciclos de cada dotación se fija en: 7 horas y 20 minutos de lunes a domingo.

2. Fracción orgánica y Fracción rechazo zona centro más plataformas, sistema 2/2, compuestas ambas por dos rutas o zonas, integradas por 2 conductores y por dos peones, para recoger ambas rutas. La empresa combinará los recursos humanos destinados a estos servicios para realizar la recogida de los contenedores de carga trasera, ubicados en zonas peligrosas con 2 peones. 2/2 El horario de los dos días de trabajo de los ciclos de cada dotación, se fija en: 9 horas y 50 minutos de lunes a domingo.

En el caso de que el servicio y la recogida se hayan realizado en todo su recorrido y la dotación finalice la jornada antes de la hora establecida, podrán abandonar las instalaciones antes de la hora convenida.

En el supuesto de que, por causas ajenas al trabajador, haya pérdidas de jornada justificada, averías, incidencias en el servicio, se abonarán a razón de hora extraordinaria el tiempo invertido.

Admitiendo reajuste entre los mismos por necesidades del servicio en dichos días, sin variación por supuesto de la jornada anual.

El personal asume el compromiso de finalizar los recorridos actuales en condiciones homogéneas, tanto en la realización de los servicios de recogida de contenedores de carga lateral, como el servicio de recogida de las fracciones orgánica y convencional o de carga trasera, más la recogida de las plataformas.

El horario de inicio de la Recogida Nocturna será a las 21.00 horas todos los días de la semana, a excepción de: la verbena de San Juan, Noche Buena y Noche Vieja, donde el horario se adelantará a las 14.00 horas.

El personal de desbordes iniciará i finalizará su jornada 30 min antes.

- Cambios de horarios temporadas de verano a invierno:

Supeditado a la autorización del ayuntamiento el personal adscrito a los servicios comprendidos en los turnos de mañana, cambiarán los horarios de temporada de verano a invierno, o de invierno a verano en el primer lunes del mes de junio el horario de verano y en el primer lunes del mes de octubre el horario de invierno.

Los servicios que se inician a las 07.00h de la mañana en octubre, se iniciaran a las 06.00h de la mañana en junio. Los lunes y sábados los servicios que se inician a las 07.00h de la mañana en octubre, se iniciaran a las 06.00h de la mañana en abril.

Artículo 10. *Descanso Semanal*

Se establece como norma general la fiesta semanal en domingo, aceptando que el régimen general pueda modificarse en contrato individual o voluntariamente.

En el servicio de recogida domiciliaria, para que se efectúe éste los 365 días del año y la diferente distribución de jornada que para ello implica respecto a la semanal, establece para dicho servicio el régimen de descanso pactado consecuentemente a dicha distribución por el que en los ciclos pactados 6/2, 4/2, 2/2, de 8 días, se descansan dos continuados y se trabajan 6 continuados , en el 4/2 de 6 días, se descansan dos continuados y se trabajan 4 continuados, y en el 2/2 de 4 días se descansan dos continuados y se trabajan 2 continuados. Todos ellos también con independencia de que unos u otros sean o no domingos.

Artículo 11. *Vacaciones*

Todo el personal afecto al presente Convenio colectivo disfrutará anualmente de treinta y un días naturales en concepto de vacaciones, que se harán efectivas por turnos rotativos entre los meses de julio a agosto, ambos inclusive; en el tablón de anuncios se expondrán, con la debida antelación, las fechas de disfrute que correspondan a cada operario.

Deberán iniciarse para el personal que trabaja en turnos rotativos, inmediatamente a continuación de los dos días de descanso establecido en cada ciclo de trabajo de seis días, si transcurridos los 31 días la reincorporación coincide con los dos días de descanso no se producirá efectivamente hasta tres días después.

El resto del personal las iniciará el día 1 de cada uno de los meses desde el 1 de Julio al 31 de agosto, salvo que éste sea festivo en cuyo caso se iniciarán al día siguiente.

El personal podrá escoger realizar las vacaciones fuera del periodo vacacional de Julio y agosto, siempre que como máximo no coincidan en las mismas fechas más de 9 trabajadores, tres conductores, tres peones especialistas y tres peones.

Si el disfrute se solicita en periodos de Semana Santa y/o Navidad el periodo mínimo de fraccionamiento será de 15 días. Fuera de Semana Santa y Navidad el disfrute será preferentemente por meses completos. El fraccionamiento fuera del periodo vacacional y o de Semana Santa y Navidad requerirá la aprobación de la empresa, en caso de ser denegadas esta deberá ser justificada.

El personal que se acoja al disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio y agosto mantendrá para el año siguiente el turno de vacaciones de Julio y/o agosto de manera que al trabajador que le tocan las vacaciones en julio y fracciona las mismas o las realiza fuera de esos meses, al año siguiente le tocan en agosto.

El trabajador que disfrute 15 días en diciembre al año siguiente no puede repetir en el mismo mes salvo que haya menos de 9 trabajadores que las hayan solicitado.

A efectos de su abono, las vacaciones se calcularían computando para cada trabajador, según su categoría y puesto de trabajo concreto, el salario base; el plus penoso; el plus convenio; plus complementario o el plus nocturno incompatible entre sí, el plus de distancia o transporte, el plus recogida domiciliaria reestructurada y la antigüedad en caso de que corresponda.

En vacaciones se abonarán las diferencias de categoría en proporción al tiempo que las ha realizado durante todo el año.

El personal que fuera de nueva contratación y al tiempo de disfrute de las vacaciones en proporción al tiempo de permanencia en la misma.

Las vacaciones se devengarán por año natural de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año.

Al trabajador que cause baja definitiva en la empresa antes de finalizar el año, se le detraerá de su liquidación la parte proporcional de los importes que haya percibido por aquellas vacaciones que haya disfrutado y que no haya devengado.

Aquellos trabajadores cuyo sistema de devengo hasta 31 de diciembre de 2020 ha sido de 1 de Julio a 30 de junio del año siguiente, se le liquidará la parte proporcional de las vacaciones que hubiese devengado en el periodo comprendido entre el 1 de Julio y el 31 de diciembre de 2020, al vencimiento de su relación laboral

Artículo 12. *Permisos Retribuidos*

Todo el personal afecto al presente Convenio, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.

b) 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 a 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. Si la contingencia ocurre fuera de la Comunidad cuatro días más. Los días de permiso previstos en este apartado se podrán coger en cualquier momento siempre que continúe la causa que los ha originado. Una vez iniciado el permiso en día laborable los días de disfrute serán consecutivos.

c) Por fallecimiento de parientes, 4 días para el primer grado y 4 días más si es fuera de la comunidad y 2 días para el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En el caso de tener que efectuar un desplazamiento por estos motivos fuera de la provincia de Barcelona, los plazos se incrementarán en 2 días.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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

h) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad, o acumularla en jornadas completas previo acuerdo con la empresa. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito, artículo. 37. 4 ET. En caso de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, el padre o la madre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Así mismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de salario.

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

j) Los trabajadores podrán disfrutar de cuatro días retribuidos de libre disposición para asuntos propios, durante el año natural. El disfrute de estos días sólo podrá realizarse a razón de un día por cada trimestre del año y no se podrá acumular a ninguna otra licencia retribuida, y en ningún caso podrá coincidir en los mismos días de disfrute más del 5% de la plantilla. Adaptándose en todo caso a las necesidades del servicio.

A partir de 2025, los trabajadores podrán disfrutar de seis días retribuidos de libre disposición para asuntos propios, durante el año natural con las mismas limitaciones del apartado anterior, y a razón de 2 días por cuatrimestre.

k) Para el resto de los supuestos no previstos en las letras anteriores de este artículo, se estará a lo establecido por el art. 37 del Estatuto de los Trabajadores y a la reciente sentencia del TS.

l) Las parejas de hecho legalmente reconocidas tendrán los mismos derechos que el resto de personal en materia de permisos.

Para la retribución de las licencias se estará a la normativa general contenida en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, y de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio General del Sector de Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, se considerará festivo el día 3 de noviembre, San Martín de Porres, a todos los efectos. Si la festividad de San Martín de Porres fuese en domingo o festivo, su disfrute para el personal de limpieza Viaria se trasladará a cualquier otro día de la semana que no sea ni sábado ni lunes ni festivo, ni día anterior o posterior al citado festivo.

En el Servicio de recogida domiciliaria de noche, se incrementará para cada persona el Plus reestructurado B, también el personal rotativo de la mañana, en un 100% de un día de salario normal, como compensación por este festivo contemplado en el redactado.

Artículo 13. *Permisos sin Retribución*

La empresa concederá al personal, con anticipación y previa justificación permisos sin retribución alguna, siempre que el personal que disfrute de ello no exceda de dos. En todo caso el número de días concedidos no podrá ser superior a 15 días naturales.

Política de Contratación

Artículo 14. *Contratación por Sustitución*

Con motivo de las sustituciones de personal de las diferentes secciones, motivadas por bajas de enfermedad, accidente, sanciones, etc. La empresa utilizará la modalidad de contratación regulada por la Ley para sustituciones de trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

El personal contratado con arreglo a esta modalidad de contratación causará baja en la empresa cuando concluya la causa que ha dado origen a la sustitución, o bien, cuando finalice el contrato de duración determinada del trabajador sustituido.

Si el trabajador sustituido es fijo de la contrata, es decir con contrato indefinido, y con motivo de una baja de enfermedad o accidente, no se reincorpora a su puesto de trabajo, el contrato del interino se considerará finalizado por terminación de la causa de interinidad, según lo antedicho, pero la empresa cubrirá la vacante de forma definitiva, en los términos previstos en el artículo que regula la Bolsa de trabajo del presente convenio. Todo ello sin excluir casos especiales que pudieran producirse bien por modificaciones legales de general aplicación. En estos supuestos con carácter previo a la adopción de la medida se reunirá la empresa y el Comité de empresa para acordar lo que proceda.

Artículo 15. *Otras Modalidades de Contratación*

Se procederá con cualquier modalidad de contratación vigente, por las causas o motivos siguientes:

1. Ampliación de plantilla.
2. Trabajos extraordinarios no previstos por la contratación vigente.
3. Otros trabajos fijados por la contrata con duración determinada.

Artículo 16. *Contratación por Cobertura de Vacantes*

Cuando una plaza quede vacante en el nivel actual de trabajadores según pliego de condiciones de la adjudicación de la contrata por cualquier circunstancia que no implique reserva de puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la vacante, mediante la contratación de otro trabajador, con arreglo a la modalidad de contratación vigente. Para ello se estará a lo establecido en el artículo que regula la Bolsa de trabajo.

La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que, por la especial naturaleza de la vacante, lavadero y taller, con la excepción de esta premisa, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador, hecho que deberá justificar fehacientemente a la RLT, así como contar con su aprobación. Este personal no podrá ocupar puestos de trabajo diferentes para los que fueron contratados de lavadero y taller.

Artículo 17. *Promoción Interna y Ascensos*

Las vacantes definitivas que se produzcan de superior categoría o dentro de la misma categoría de mayor retribución, a excepción de los mandos intermedios, el personal técnico y administrativo, que serán de libre designación por parte de la empresa, se harán con el personal de la propia plantilla, para lo cual la empresa las convocará con una antelación mínima de 30 días. Cada vez que se produzca una vacante en cualquiera de las secciones, la cobertura de esta se realizará conforme a los siguientes criterios:

- Criterios de promoción:

Entre el personal de plantilla de un mismo puesto de trabajo, que desee ocupar la plaza vacante por promoción económica o por cambio de funciones, se llevará a cabo de la siguiente forma:

- a) Tendrán preferencia para ocupar la vacante aquellos trabajadores que pertenezcan a la misma sección con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad.
- b) Para acceder a una plaza en la sección de recogida de basuras, la promoción económica se producirá primero entre conductores de la sección de Recogida de basuras, cuyos ingresos por el puesto de trabajo que ocupan sean inferiores al de la plaza que ha quedado vacante. A continuación, promocionarán los conductores de limpieza viaria.
- c) El acceso del personal que ostente el puesto de trabajo de conductor de Limpieza Viaria a la sección de Recogida de Basuras, se llevará a cabo teniendo en consideración a todos los trabajadores de viaria que tienen reconocido el puesto de trabajo de conductor.
- d) El acceso de los peones y peón especialista conductor de LPV a los puestos de trabajo de peón especialista conductor RSU, se llevará a cabo con arreglo a los mismos criterios ya señalados en los puntos anteriores para el puesto de trabajo de conductor.
- e) Cualquier otra vacante que se produzca dentro de la concesión de Rubí se regirá por los mismos criterios ya señalados en los puntos anteriores para el puesto de trabajo.

- Ascensos del personal de puestos de trabajo inferiores a puestos de trabajo superiores:

Una vez realizada la promoción económica entre el personal del mismo puesto de trabajo, la plaza que quede vacante de forma definitiva, será ocupada por los trabajadores de un puesto de trabajo inferior atendiendo a los siguientes criterios:

- a) Que la cobertura se produzca entre trabajadores de puestos de trabajo inferiores.
- b) Los trabajadores de las diferentes secciones, tendrán preferencia para cubrir las vacantes, con arreglo a los criterios de antigüedad, idoneidad y capacidad del trabajador para ocupar el puesto de trabajo.
- c) Para determinar la capacidad e idoneidad de los candidatos se procederá a la realización de unas pruebas de selección en las que se valorará, la experiencia profesional y los conocimientos del puesto de trabajo.
- d) Para el acceso al puesto de trabajo superior, será requisito indispensable estar en posesión de la titulación necesaria para su desarrollo como puede ser el carné de conducir correspondiente. (Ejemplo: Para conductor, será requisito indispensable estar en posesión de los carnés de conducir de la clase
- e) Peón especializado, será requisito estar en posesión del carné de conducir de la clase B1 y B2.

f) En caso de igualdad entre los diferentes candidatos, promocionará primero el personal del género femenino, y a continuación primará la antigüedad del trabajador/a en la empresa.

Quedan expresamente excluidas del ascenso y promoción, las plazas vacantes dejadas por trabajadores que se acojan a la jubilación parcial en aquellos supuestos en los que las contrataciones del personal de la bolsa de trabajo por las funciones y categoría del relevista no puedan garantizar expresamente el porcentaje del 65% de la base reguladora del trabajador que se vaya a acoger a la jubilación parcial. Ante estos casos excepcionales la empresa y Comité buscarán una solución de consenso.

- Derecho a la promoción

La promoción será aquella que se realice para cubrir posibles vacantes en la empresa y se ceñirá a los siguientes criterios:

a) Una vacante se produce en la plantilla por promoción o baja del trabajador que ocupaba el puesto que da lugar a dicha vacante.

b) La cobertura de vacantes será por concurso interno, salvo en aquellos casos en que, por la especial naturaleza de la vacante, con la excepción de esta premisa, la empresa decida designar a un trabajador determinado, o contratar a un nuevo trabajador, hecho que deberá justificar fehacientemente a la RLT.

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

1. Requisitos del puesto de trabajo:

- Características del puesto.
- Formación necesaria y titulación (conductores).
- Antigüedad.
- En caso de ascensos a conductores, antigüedad del carné de al menos 1 año.
- Desempeño profesional.

2. Requisitos del aspirante:

- Expediente: especialidad, formación, informe profesional, etc.
- Pruebas teóricas y prácticas dependiendo del puesto.
- Antigüedad.
- En caso de ascensos a conductores, antigüedad del carné de al menos 1 año.

3. Tribunal calificador:

Consistirá en 2 representantes de la Dirección de la empresa y 2 de la representación Social.

4. Puntuaciones:

- Expediente.
 - Prueba teórica/práctica.
 - Antigüedad.
 - En caso de ascensos a conductores, antigüedad del carné de al menos 1 año.
 - Informe tribunal.
- En caso de empate tendrán preferencia la asignación al puesto de trabajo las mujeres por discriminación positiva.

5. Calificación:

Reunido el tribunal calificador, confeccionará la propuesta a la Dirección de la empresa para cubrir la vacante.

Las vacantes existentes serán anunciadas por la empresa, previa comunicación a la representación Social, en el tablón de anuncios del centro de trabajo con una antelación, como mínimo de un mes a la fecha del concurso y/o pruebas que se establezcan.

Artículo 18. *Coberturas Temporales*

Con objeto de fomentar la formación entre los trabajadores fijos de plantilla, la empresa se compromete a que todas las ausencias de las categorías de conductores y/o peones especiales, motivadas por bajas de enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones, excedencia y por cualquier otra causa sean sustituidas por aquellos trabajadores fijos de plantilla que estén en posesión del permiso de conducir correspondiente a la categoría que se haya de sustituir.

Quedan expresamente excluidas las sustituciones de trabajadores que se acojan a la jubilación Parcial en aquellos supuestos en los que las contrataciones del personal de la bolsa de trabajo por las funciones y categoría del relevista no puedan garantizar expresamente el porcentaje del 65% de la base reguladora del trabajador que se vaya a acoger a la jubilación parcial.

Los trabajos realizados, por estos motivos, por personal de categorías inferiores, no darán derecho a consolidación de categoría profesional independientemente del tiempo que realice los citados trabajos, sin perjuicio de que se compense, a estos trabajadores, con la diferencia económica existente entre su categoría y la categoría superior que desempeñe.

Para ello la empresa procederá a la formación de los trabajadores que se apunten a las promociones para coberturas temporales de puestos de trabajo y realizará una prueba de capacitación durante dos veces al año.

Artículo 19. *Bolsa de Trabajo para Cobertura de Vacantes Definitivas y Temporales*

Con efectos del día 1 de enero de 2020, se acuerda la creación de una bolsa de 10 trabajadores que han acreditado ante la empresa, que reúnen los requisitos de idoneidad y capacidad y que pueden realizar la mayoría de las funciones correspondientes al grupo profesional de operarios, grupo D, previsto en el convenio general del sector.

En caso de necesitar nuevas contrataciones adicionales a las 10 personas establecidas a la bolsa de trabajo, la empresa y el Comité procederán de nuevo a la selección del personal con los mismos criterios.

Los trabajadores incluidos en la citada bolsa y que se relacionan en el documento adjunto a la presente acta, tendrán preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan en la plantilla, una vez efectuada la promoción interna prevista en el art. 18 del convenio, y en los términos que se detallan a continuación:

1. La composición de la bolsa para la cobertura de vacantes definitivas, se efectuará a razón de un 35% mujeres, un 35% hombres y el 30% restante de empresa. La parte social realizará el 70% de las plazas y el 30% restante a elección de la empresa, pero en todo momento deberá garantizarse como mínimo la paridad de sexos, en cumplimiento del plan de igualdad.

No obstante, lo indicado en el apartado anterior, la empresa podrá designar libremente a la persona a contratar, una vez por cada tres contrataciones que se produzcan con arreglo a los criterios señalados anteriormente.

2. Hasta el momento en que pasen a ocupar una vacante definitiva, los trabajadores pertenecientes a la bolsa y que se relacionarán en el documento anexo que se adjuntará a la presenta acta, tendrán preferencia para ser contratados temporalmente para realizar sustituciones de trabajadores de la plantilla, con motivo de vacaciones, permisos, excedencias, incapacidades y contrataciones temporales para sustituir a trabajadores que se acojan a la jubilación parcial.

No obstante, lo señalado en el párrafo anterior, quedan expresamente excluidas las contrataciones de trabajadores de la bolsa para sustituir trabajadores que se acojan a la jubilación parcial, en aquellos supuestos en los que las citadas contrataciones por las funciones y categoría del relevista no puedan

garantizar expresamente el porcentaje del 65% de la base reguladora del trabajador que se vaya a acoger a la jubilación parcial.

3. Con el fin de garantizar la promoción interna prevista en el artículo 17 del convenio, la cobertura de vacantes definitivas se realizará mediante el ingreso del trabajador/a en la categoría de peón viaria día, salvo que el puesto de trabajo no se haya podido cubrir por promoción interna.

4. La contratación de personal incluido en la bolsa de trabajo se realizará en orden descendente desde el comienzo de la lista existente en cada momento, hasta llegar al final de la bolsa de trabajo, momento en el que se volverá a iniciar por la parte superior de la mencionada bolsa de trabajo.

En el supuesto que se prevea una suplencia de duración superior a un mes, ésta se ofrecerá en primer lugar a aquel trabajador que ostente el primer lugar de dicha bolsa, siempre que en aquel momento no esté trabajando con un contrato de mayor duración y así sucesivamente.

5. Para la gestión y control de entradas y salidas del personal en la Bolsa de trabajo, se reunirá la Comisión de Contratación con una periodicidad mínima semestral, con objeto de realizar un seguimiento y valoración de la idoneidad y capacidad del personal incluido en la bolsa, idoneidad y capacidad que los integrantes de esta hayan acreditado como mínimo durante los seis meses precedentes a la fecha en que se realice la citada reunión.

6. Los trabajadores incluidos en la bolsa de trabajo, podrán ser excluidos o expulsados de la misma por los siguientes motivos:

a) Por rechazar ser contratado por la empresa para realizar trabajos de sustitución de trabajadores de plantilla, derivados del disfrute de sus días de asuntos propios, vacaciones, IT y otros de corta duración. En este supuesto la empresa deberá acreditar fehacientemente que ha llamado al trabajador/a mediante comunicación escrita, o telemática, correo electrónico, WhatsApp etc.

Si el trabajador puede acreditar y justificar su imposibilidad para acudir al llamamiento efectuado por la empresa, no será excluido de la bolsa.

La exclusión o expulsión de la bolsa se aplicará en los términos señalados en los apartados anteriores cuando trascurren 24 horas desde el llamamiento y el trabajador mantenga su rechazo a ser contratado.

b) por la imposición al trabajador/a de dos sanciones por falta leve, en los periodos en que haya estado contratado durante los últimos seis meses, el trabajador será penalizado con la pérdida de un puesto en el orden que ocupaba en la bolsa.

c) la imposición al trabajador/a de dos sanciones por falta, una de ellas sea leve y la otra grave, en los periodos en que haya estado contratado durante los seis meses precedentes a la fecha en que se realice la citada reunión, llevará aparejada la salida del trabajador de la bolsa.

d) por la imposición al trabajador/a de una sanción por falta muy grave, en los periodos en que haya estado contratado durante los seis meses precedentes a la fecha en que se realice la citada reunión. llevará aparejada la salida del trabajador de la bolsa.

e) La comisión de contratación estará compuesta por 2 representantes de la Dirección de la empresa y 2 de la representación Social.

7. Como medida de discriminación positiva y con objeto de impulsar el plan de igualdad suscrito en su día entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas, se acuerda de manera expresa, que a la bolsa de trabajo que será de 10 personas permanentemente, para reponer las nuevas vacantes definitivas o ampliaciones, se vayan incorporando 2 trabajadoras del sexo femenino y a continuación uno del sexo masculino y así sucesivamente hasta completar las 10 personas. De esta forma se acepta aplicar este criterio como medida de discriminación positiva hacia la mujer.

Artículo 20. Estabilidad en el Empleo

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en los apartados de política de contratación estén incluidas en la bolsa de trabajo.

A tal fin, cada vez que se produzca una ampliación, o que una plaza quede vacante, la empresa lo comunicará a el Comité y se abordará de forma consensuada entre las partes.

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo y con carácter previo a la adopción de las medidas de los art.41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete y obliga a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas mediadas, se reunirán las partes para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los art. 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La distribución irregular de la jornada en su normativa actual sólo podrá aplicarse por la empresa durante la vigencia de este convenio como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo.

Artículo 21. Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional del presente convenio se estructura por Grupos Profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Categoría Profesional	Grupo Profesional	Tareas/Funciones/Oficios
Encargado	B - Mando Intermedio	B1. Encargado General
Capataz	B - Mando Intermedio	B4. Capataz
Jefe de taller	B - Mando Intermedio	B5. Capataz
Cond. Turnos rotativos	D - Operario	D1. Conductor
Conductor	D - Operario	D1. Conductor
Maquinista	D - Operario	D1. Conductor Barredora
Peón especial. Tr	D - Operario	D3. Peón especial
Peón	D - Operario	D4. Peón
Oficial 1	D - Operario	D5. Oficial 1ª Taller
Oficial 2	D - Operario	D6. Oficial 2ª Taller
Oficial admon	C - Administrativos	C3. Oficial 1ª Admón.
Auxiliar admon	C - Administrativos	C3. Auxiliar Admón.
Coordinadora	A - Técnicos	A2. Titulado Grado medio
Técnico ed. Ambiental	A - Técnicos	A2. Técnico ayudante
Educadora ambiental	A - Técnicos	A2. Auxiliar técnico

Artículo 22. Movilidad Geográfica

El personal afectado por el presente convenio no podrá ser obligado a trasladarse fuera del municipio donde preste sus servicios. Si por alguna necesidad de la Dirección de la empresa hubiese que hacer alguna movilidad geográfica con algún trabajador, se reunirá con él o los trabajadores afectados y el Comité para intentar llegar a acuerdos puntuales, de lo contrario la empresa no podrá realizarlos.

Artículo 23. *Movilidad Funcional*

La movilidad funcional por parte de la empresa sólo podrá efectuarse cuando esté justificada por necesidades del servicio, ni por capricho, ni por decisiones arbitrarias.

Artículo 24. *Tablas Salariales*

Las tablas salariales anexas reflejan las condiciones económicas e integran la retribución pactada en el presente Convenio colectivo, especificado también los conceptos y cuantías correspondientes a los años 2023, 2024 y 2025.

Artículo 25. *Salario Base*

El salario base del personal afectado por el presente Convenio colectivo es el que se especifica para cada nivel y cada categoría en el anexo de la tabla salarial correspondiente.

Artículo 26. *Complemento Personal de Antigüedad*

Con el fin de fomentar la vinculación a la empresa, se devengará un Plus de antigüedad, consistente en tres bienios del 5% y quinquenios del 10%, siendo el módulo de cálculo, el salario base vigente en cada momento y por cada categoría. La antigüedad comenzará a devengarse desde el día 1 de enero del año en que se cumplan los respectivos bienios o quinquenios.

Artículo 27. *Plus por Trabajos Penosos, Tóxicos y Peligrosos*

El personal afectado por este Convenio colectivo percibirá el citado plus, por día efectivamente trabajado, estando su cuantía reflejada en la tabla anexa, y será equivalente al 20% de salario Base mensual que reflejen, para cada categoría, las tablas salariales para cada año.

Artículo 28. *Plus de Nocturnidad*

Todos los trabajadores que realicen la jornada laboral, o parte de ella entre las 21.00 y las 06.00 horas, percibirán por cada hora trabajada el mencionado plus.

El importe del mismo será el reflejado en los anexos correspondientes a la tabla salarial por jornada nocturna realmente trabajada. El Plus nocturno será equivalente al 25% de salario Base mensual, de cada categoría, que reflejen las tablas salariales para cada año.

Artículo 29. *Plus Convenio*

El Plus convenio se pagará por día realmente trabajado y la cuantía del mismo se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Artículo 30. *Plus de Recogida Domiciliaria Reestructurado, en Servicio Rotativo 365 días*

Su cuantía es la que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas. Con el citado plus se retribuye al personal que presta sus servicios en régimen de turnos rotativos y por ciclos 6/2 de los cuales 6 días son de trabajo y dos días son de descanso, o ciclos 4/2 de los cuales 4 días son de trabajo y dos días son de descanso, o ciclos 2/2 de los cuales 2 días son de trabajo y dos días son de descanso todo ello de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio. Compensa además el trabajo realizado por este personal durante los domingos y festivos que coinciden en cada uno de los ciclos antes citados, y que sustituye a cualquier otra fórmula de compensación incluidas las horas extraordinarias.

Artículo 31. *Plus Festivo*

Por ser la actividad afecta al presente convenio colectivo un servicio público de inexcusable realización, en el supuesto de que durante el ámbito temporal del presente convenio coincidirán dos festivos de manera consecutiva, deberá realizarse el servicio de recogida referido a urbanizaciones, en uno de ellos.

El trabajo efectivo en dichos días se abonará al precio de hora extraordinaria, es decir sin deducción de ningún concepto, lo que se especifica por la regulación de alguno de ellos por día de trabajo en relación con la posibilidad de efectuar la jornada completa en estos festivos.

El valor expresado en tablas salariales para el festivo trabajado opción B se incrementará en el 1% en los festivos especiales de los días 1 de enero, 24 de junio y 25 de diciembre.

El personal que realice trabajo en días festivos sin descanso compensatorio y que no esté sujeto a las retribuciones específicas del personal con régimen de correturnos, percibirá la compensación económica fijada en tablas salariales que corresponda al servicio que esté realizando.

Las partes reconocen y aceptan la estructuralidad de estas horas y su asimilación al art. 14 de Real Decreto 2001/83 de 28 de Julio a los efectos de su exclusión de topes por ser imprescindibles, no sustituibles y referirse a un servicio público de inexcusable realización.

La regulación de estos festivos en los Convenios anteriores a la reestructuración del servicio de recogida afectaba también a dichos servicios, no siendo actualmente aplicable a este ni en su aspecto económico ni organizativo por haber sido reestructurado y contar con sus normas específicas de compensación y organización.

Artículo 32. *Plus de Carga Lateral*

Este plus se aplicará a los conductores que presten los servicios de recogida de residuos mediante vehículo de carga lateral. Su cuantía será las reflejadas en las tablas salariales correspondientes y será de 25€ mensuales para la anualidad 2024 y de 40€ mensuales para el año 2025.

Se abonará por 12 mensualidades en la cuantía mensual reflejada en las tablas salariales de los años 2024 y 2025.

con el citado plus se compensa a los conductores que pasen a prestar el servicio de recogida de residuos por el sistema de carga lateral y al conductor del lavado de contenedores.

Artículo 33. *Premio de Vacaciones*

El personal afecto al presente convenio percibirá un premio de vacaciones que se devengará en los términos previstos en el art.11 del convenio vigente. Su cuantía para el año 2023 será de 600€, para el año 2024 será de 800€ y para 2025 de 1000€.

Se abonará junto el recibo de salario correspondiente al mes de agosto y en proporción al tiempo trabajado a excepción de las situaciones de IT que no serán descontados de su devengo.

Artículo 34. *Gratificaciones de Verano y Navidad*

Las gratificaciones de verano y navidad se devengarán según se especifica para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

Dichas gratificaciones no se devengarán en las ausencias injustificadas, ni durante el tiempo de baja por incapacidad temporal, excepción hecha de la derivada de accidente de trabajo y hospitalización que se consideraría tiempo trabajado a efectos de devengo de estas gratificaciones.

Estas cantidades serán satisfechas los días 30 de junio y 15 de diciembre respectivamente. Y se devengarán la paga de verano del día 1 de julio al 30 de junio del año siguiente y la de navidad del día 1 de enero al día 31 de diciembre de cada año.

A estos valores se añadirá el importe del Plus de antigüedad de una mensualidad, en caso de que tenga derecho a dicho plus.

El personal con categorías de peón especial viaria y peón viaria, en régimen de correturnos 6/2 del servicio barrido mixto zona centro percibirá durante el año 2024 en la paga de navidad y en la paga de verano un

incremento adicional equivalente al 50% del valor del plus reestructurado y durante el año 2025 el 50% restante

Artículo 35. *Beneficios*

Los trabajadores recibirán una gratificación de beneficios según se especifica para cada nivel y categoría en la tabla salarial anexa. Se devengará del día 1 de enero al día 31 de diciembre de cada año y se abonará prorrateada por mensualidades vencidas. La citada gratificación se abonará en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 36. *Horas Extraordinarias*

De conformidad con los artículos 37 y 38 del vigente Convenio General del Sector de la Limpieza Pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, las horas extraordinarias se dividirán en dos clases:

Horas extraordinarias que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida.

Horas extraordinarias de ejecución obligatoria para el trabajador dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad. Se considerarán horas extraordinarias obligatorias todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, averías de vehículos bien por procesos puntas de producción no habituales y otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo que se presta.

Su cuantía se fija en el mismo importe para todas las categorías en las tablas salariales anexas.

Artículo 37. *Sistema de Retribución*

Para facilitar la confección rápida de la nómina, a efectos de abono de salarios, se acuerda que se pueda hacer considerando los importes a percibir durante un mes natural y completo, como la doceava parte del salario anual que corresponde por los conceptos de Salario base y pluses reglamentarios y que se obtiene de la siguiente fórmula:

$$(\text{Salario Base} + \text{antigüedad} + \text{Plus Domiciliaria reestructurado} * 365 \text{ días} + \text{resto de Pluses} * 298 \text{ días}) / 12 \text{ meses} = \text{Salario mensual.}$$

Artículo 38. *Haberes del Personal*

El pago de haberes del personal se efectuará mensual y preferentemente por transferencia. No obstante, si algún trabajador solicitase antes del día 5 un adelanto de su haber, se le abonará el día 15 del mes.

La nómina mensual se abonará el último día del mes, y en caso de ser festivo se abonará el último día laborable anterior al mismo.

Artículo 39. *Complemento a la Acción Protectora de la Seguridad Social*

Las bajas por accidente laboral se cobrarán el 100% de sus haberes. Las producidas con hospitalización por el tiempo que dure el ingreso hospitalario, así como los 25 días siguientes a la hospitalización siempre que continuara en ellos la IT, se cobrarán el 100% de sus haberes.

La primera baja de enfermedad del año se abonará al 100% del salario real diario desde el primer día.

El resto de las bajas por enfermedad se abonarán con el 75% del salario real desde el primer día.

Cada tres meses se pondrá en el tablón de anuncios una relación de las bajas que ha causado el personal.

Artículo 40. *Formación*

La Empresa abonará la formación para la renovación del CAP como tiempo de trabajo.

Artículo 41. *Retirada del Carnet de Conducir*

En el caso de retirada del carnet por causa no imputable a embriaguez, se le mantendrá el puesto, con la misma retribución hasta el período de un año.

Aquel conductor que no obtuviera la renovación de su licencia y fuera declarado no apto para la conducción de vehículos, será ocupado por la empresa en un nuevo puesto percibiendo el salario establecido para su nueva categoría.

Artículo 42. *Prendas de Trabajo*

Las prendas que quedan integradas y que componen el uniforme de trabajo para el personal, de uso obligatorio para cada uno de los trabajadores y para cada categoría, consiste en un uniforme de verano otro de invierno. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo. Igualmente se dotará al personal del calzado de trabajo correspondiente, así como de guantes e impermeables y botas de agua para la lluvia. Las fechas de entrega serán el 15 de mayo y el 15 de octubre.

- Prendas de verano:
 - 1 pantalón
 - 1 camisa o polo
 - 1 anorak solo cuando sea necesaria su reposición, previa entrega del deteriorado
 - 1 impermeable solo cuando sea necesaria su reposición, previa entrega del deteriorado
 - 1 par de botas de agua solo cuando sea necesaria su reposición, previa entrega del deteriorado
 - 1 par de botas o zapatos al año y solo cuando sea necesaria se repondrán, previa entrega del deteriorado, en caso de ser necesario.
- Prendas de invierno:
 - 1 pantalones de invierno.
 - 1 camisa.
 - 1 jersey o forro

En caso de desperfecto acreditado e irreparable de cualquier prenda, la empresa repondrá la misma.

Artículo 43. *Seguridad Social*

Mensualmente se entregará a la RLT las liquidaciones de los seguros mediante la exhibición de los documentos de cotización TC-1 y RNT.

Artículo 44. *Revisión Médica*

Los trabajadores afectados por este Convenio colectivo tendrán derecho a una revisión médica anual. Igualmente, se procederá a la vacunación de la gripe del personal que lo solicite.

Artículo 45. *Préstamos*

La empresa previa justificación y por razones que estime de absoluta necesidad, podrá conceder préstamos individuales sin interés, por un máximo de 1.200€ y una dotación máxima para todo el colectivo de 12.000€.

El descuento se efectuará en cantidades fijas de 100€ /mes y 100€ en cada una de las pagas.

En los casos que el beneficiario del préstamo cese en la empresa por cualquier causa, sin haber amortizado el mismo, la empresa descontará las cantidades que pudieran pertenecerle a la fecha del cese.

Los préstamos deberán ser informados en acta de reunión de comisión paritaria Comité de empresa y empresa, con anterioridad a su concesión cuya decisión última será siempre de la empresa.

A los pagos derivados del presente artículo le serán de aplicación las normativas vigentes en cada momento en materia de IRPF.

Artículo 46. *Póliza de Seguro*

La empresa se compromete a contratar con una entidad aseguradora una póliza de cobertura de accidentes que contemple las siguientes situaciones y cuantías:

- Muerte Natural: 12.672€.
- Muerte por Accidente Laboral: 31.680€
- Invalidez Absoluta, Total y Gran Invalidez derivada de accidente de trabajo: 31.680€

A estos efectos, causarán derecho a las cantidades mencionadas en los casos por muerte, los herederos legales.

Artículo 47. *Fondo Social*

Fondo Social con cargo a la empresa, el cual se destinará para cubrir las necesidades del Comité de empresa, que decidirá a que lo destina.

El importe de este para el año 2023 será de 3.200€; el mismo será administrado por el Comité de empresa.

En años sucesivos se aplicará el incremento que se prevea en las disposiciones adicionales.

Artículo 48. *Ayuda Escolar*

Todo trabajador afectado por el presente Convenio percibirá una compensación por cada hijo, con una edad de entre de 3 a 17 años, de 109,88€ para 2023, 113,17€ para el año 2024 y 117,42€ para 2025.

En años sucesivos se aplicará el incremento que se prevea en las disposiciones adicionales
El importe anual fijado en este artículo se abonará mediante prorrateo de 12 mensualidades.

Artículo 49. *Ayuda a Disminuidos*

Todo trabajador afectado por el presente Convenio y que tenga hijos disminuidos, percibirá una compensación económica de 101,22€ por mes durante el año 2023, 104,25€ para 2024 y 108,16€ para 2025.

En años sucesivos se aplicará el incremento que se prevea en las disposiciones adicionales.

Artículo 50. *Premio de Jubilación*

A partir de enero de 2023, todo trabajador afecto al presente Convenio colectivo, que opte por jubilarse entre los 63 y 67 o más años, percibirá un premio por año de servicio, según la siguiente tabla:

	Año 2023	Año 2024	Año 2025
63 años	225,00€	250,00€	275,00€
64 años	175,00€	200,00€	225,00€
65 años	150,00€	175,00€	200,00€
66 años	125,00€	150,00€	175,00€
67 años	125,00€	150,00€	175,00€

En años sucesivos se aplicará el incremento que se prevea en las disposiciones adicionales.

Artículo 51. *Jubilación Parcial y Contrato de Relevó*

En materia de jubilación parcial, durante la vigencia de este 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 RDL 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto y mientras estas se mantengan en vigor.

El trabajador/a jubilado parcial, cuando a los 65 o más años se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación en la cuantía establecida en el escalado del artículo 50 y que se corresponda con los años que tenga al jubilarse definitivamente.

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

El periodo total de prestación efectiva de los servicios, del personal que se acoja a la jubilación parcial, podrá realizarse de manera acumulada y continuada, siempre que exista puesto vacante para ello, en caso contrario los periodos que le correspondan a cada anualidad los realizará el trabajador preferentemente en el periodo de vacaciones, julio y agosto, a excepción de pacto entre trabajador/a y empresa, del cual tendrá conocimiento el Comité de empresa.

Iniciado el periodo de prestación de servicios de manera acumulada en su totalidad, o en los periodos anuales que le correspondan, las situaciones de Incapacidad Temporal, sean estas por la causa que sean únicamente liberaran al trabajador de prestar sus servicios en la parte proporcional de días de trabajo efectivo que le correspondan calculados estos en cómputo anual y bajo la siguiente regla:

A modo de ejemplo si un trabajador jubilado parcial debe prestar un total de 50 días de trabajo efectivo al año, y permanece un mes en situación de IT, el periodo de permanencia en esta situación le liberará de prestar un total de 4,15 días por mes de baja ($1592 * 25\% \dots\dots 49,75$ días año / 12 meses = 4,15 días mes).

Será voluntaria para los trabajadores de acuerdo con la regulación establecida en la normativa en vigor y con arreglo a las siguientes reglas:

- La reducción de jornada será la máxima permitida por la Ley.
- La duración será hasta que el trabajador jubilado parcial cumpla la edad de jubilación definitiva.
- La prestación anual del 25% del tiempo de trabajo será de 398 horas y las vacaciones de la parte proporcional a 30 días.
- Si el % de prestación fuese superior, las horas de prestación anual se incrementarán en la misma proporción en que se incremente el citado %.

El trabajador jubilado parcial, cuando se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación el premio del escalado del artículo 50 para los 67 años.

El inicio de la jubilación Parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión efectiva y definitiva de la misma por parte de la administración de la Seguridad Social en base a las cláusulas pactadas y documentación presentada.

Cualquier denegación o cuestionamiento hacia los términos presentados y a partir de la misma supondrá la anulación para todas las partes implicadas de la jubilación parcial presentada incorporándose el trabajador a su puesto de trabajo, lo mismo que si no pudiera mantenerse por derogación de su normativa reguladora.

Artículo 52. *Comité de Empresa*

Los componentes del Comité de empresa dispondrán de un máximo de 220 horas anuales retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representación de los trabajadores. Así como una bolsa de horas de 180 horas además de las personales, gestionada por el presidente o secretario del Comité, quienes las gestionarán y distribuirán entre los miembros del mismo. Dichas horas serán computadas anualmente entre sus miembros, según criterios que fije el propio Comité, criterios que comunicará a la dirección de la empresa a los efectos oportunos.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera. *Condiciones Económicas para el año 2023*

Todos los conceptos económicos y las tablas salariales vigentes a 31.12.2022 se incrementarán en un 5,6%. Se procede en este acto a la firma de las tablas salariales de este año.

Disposición Adicional Segunda. *Incremento Salarial año 2024*

Todos los conceptos económicos de las tablas salariales vigentes a 31.12.2023 se incrementarán en un 3%.

Disposición Adicional Tercera. *Incremento Salarial Año 2025*

Todos los conceptos económicos de las tablas salariales vigentes a 31.12.2024 se incrementarán en un 3,75%.

Disposición Final

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio, antes de ser aplicado, quedan supeditados a la aprobación del Ayuntamiento de Rubí.

(Continúa en la página siguiente)

ANEXO 1
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2023
 PERSONAL RECOGIDA DE BASURAS TURNOS ROTATIVOS

Concepto	Conductor turnos rotativos noche	Peón Especial turnos rotativos noche	Peón turnos rotativos noche	Peón Especial turnos rotativos día	Peón turnos rotativos día
Salario Base	932,48	896,42	859,85	896,42	859,85
Plus Toxicó-Penoso	186,50	179,28	171,97	179,28	171,97
Plus Nocturno	233,12	224,10	214,96		
Plus Domiciliaria Reestructurado	307,56	280,77	280,77	280,77	280,77
Plus Convenio	800,85	743,21	743,21	743,21	743,21
Total Salario Mensual	2.460,50	2.323,79	2.270,76	2.099,69	2.055,80
Paga de Navidad	1.948,79	1.785,79	1.785,79	1.381,59	1.278,18
Paga de Verano	1.948,79	1.785,79	1.785,79	1.381,59	1.278,18
Paga de Beneficios	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24
Premio de vacaciones art. 32	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00
Total Salario Anual	35.315,85	33.349,32	32.712,99	29.851,65	29.118,21
Horas Extras	26,35	26,35	26,35	26,35	26,35

ANEXO 2
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023
 PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A SABADOS

Concepto	Ctor Dom.- L.Viaria noche	Peón R.S.U Noche	Auxiliar de Administración día	Peón Viaria noche	Peón Especial Viaria noche
Salario Base	932,48	859,85	896,42	859,85	896,42
Plus Toxico-Penoso	186,50	171,97	179,28	171,97	179,28
Plus Nocturno	233,12	214,96		214,96	224,10
Plus Convenio	800,85	743,21	743,21	743,21	743,21

Total Salario Mensual	2.152,95	1.989,99	1.818,91	1.989,99	2.043,02
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.526,62	1.398,27	1.381,59	1.278,59	1.381,59
Paga de Verano	1.526,62	1.398,27	1.381,59	1.278,59	1.381,59
Paga de Beneficios	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24
Premio de vacaciones art. 32	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00

Total Salario Anual	30.780,85	28.568,64	26.482,36	28.329,29	29.171,61
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	26,35	26,35	26,35	26,35	26,35
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Valor día festivo Opción B	167,18	153,18		148,92	156,06
----------------------------	--------	--------	--	--------	--------

ANEXO 3
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023
 PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A SABADOS

Concepto	Ctor Viaria día	Peón Viaria día	Peón Especial Viaria día	Ctor Domiciliaria día	Peón R.S.U día
Salario Base	932,48	859,85	896,42	932,48	859,85
Plus Toxicó-Penoso	186,50	171,97	179,28	186,50	171,97
Plus Convenio	800,85	743,21	743,21	800,85	743,21

Total Salario Mensual	1.919,83	1.775,03	1.818,91	1.919,83	1.775,03
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.484,90	1.278,18	1.381,59	1.526,62	1.398,27
Paga de Verano	1.484,90	1.278,18	1.381,59	1.526,62	1.398,27
Paga de Beneficios	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24
Premio de vacaciones art. 32	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00

Total Salario Anual	27.899,96	25.748,92	26.482,36	27.983,41	25.989,10
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	26,35	26,35	26,35	26,35	26,35
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Valor día Festivo opción B	145,83	134,54	141,24	151,86	137,97
----------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

ANEXO 4
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023
 PERSONAL TECNICO EDUCADORES AMBIENTALES

Concepto	Técnico Grado Medio Coordinador/a	Técnico Ayudante Técnico/a Educ. Ambiental	Auxiliar Técnico Educador/a Ambiental
Salario Base	932,48	896,42	859,84
Plus Complementario	1.063,00	244,03	31,68
Plus Convenio	800,86	743,21	743,21

Total Salario Mensual	2.796,34	1.883,65	1.634,73
-----------------------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	2.904,03	1.991,34	1.742,42
Paga de Verano	2.904,03	1.991,34	1.742,42
Paga de Beneficios	1.292,24	1.292,24	1.292,24
Premio Vacaciones art. 32	600,00	600,00	600,00

Total Salario Anual	41.256,37	28.478,73	24.993,83
---------------------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	26,35	26,35	26,35
--------------	-------	-------	-------

ANEXO 5
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2023
 PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS

Concepto	Capataz día	Capataz noche
Salario Base	932,48	932,48
Plus Convenio	800,85	800,85
Plus Toxicó-Penoso	186,50	186,50
Plus Nocturno		233,12
Plus D. Reestructurado		307,56
Total Salario Mensual	1.919,83	2.460,50
Paga de Navidad	1.484,90	1.948,79
Paga de Verano	1.484,90	1.948,79
Paga de Beneficios	1.292,24	1.292,24
Premio vacaciones art.32	600,00	600,00
Total Salario Anual	27.899,96	35.315,87
Horas Extras	26,35	26,35

ANEXO 6
 TABLAS SALARIALES 2023
 PERSONAL DE TALLER

Concepto	Jefe Taller	Oficial Taller	Oficial 2ª Taller	Peón Lavadero día
Salario Base	932,48	932,48	896,42	859,85
Plus Convenio	800,85	800,85	743,21	743,21
Plus Toxicó-Penoso	186,50	186,50	179,28	171,97
Plus Ad Personam				

Total Salario Mensual	1.919,83	1.919,83	1.818,91	1.775,03
-----------------------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.484,90	1.484,90	1.381,59	1.278,18
Paga de Verano	1.484,90	1.484,90	1.381,59	1.278,18
Paga de Beneficios	1.292,24	1.292,24	1.292,24	1.292,24
Premio vacaciones art. 32	600,00	600,00	600,00	600,00

Total Salario Anual	27.899,96	27.899,96	26.482,36	25.748,92
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	26,35	26,35	26,35	26,35
--------------	-------	-------	-------	-------

ANEXO 7
IMPORTES AYUDAS 2023

Ayuda Escolar (Anual)	109,88
Ayuda Disminuidos (Mensual)	101,22

ANEXO 1
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2024
 PERSONAL RECOGIDA DE BASURAS TURNOS ROTATIVOS

Concepto	Conductor turnos rotativos noche	Peón Especial turnos rotativos noche	Peón turnos rotativos noche	Peón Especial turnos rotativos día	Peón turnos rotativos día
Salario Base	960,45	923,31	885,64	923,31	885,64
Plus Tóxico-Penoso	192,09	184,66	177,13	184,66	177,13
Plus Nocturno	240,11	230,83	221,41		
Plus Domiciliaria Reestructurado	316,78	289,20	289,20	289,20	289,20
Plus Convenio	824,88	765,51	765,51	765,51	765,51
Total Salario Mensual	2.534,32	2.393,50	2.338,89	2.162,68	2.117,48
Paga de Navidad	2.007,25	1.839,37	1.839,37	1.567,64	1.461,12
Paga de Verano	2.007,25	1.839,37	1.839,37	1.567,64	1.461,12
Paga de Beneficios	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01
Premio de vacaciones art. 33	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00
Total Salario Anual	36.557,32	34.531,80	33.876,38	31.218,40	30.462,96
Plus Carga Lateral artículo 32	25,00				
Horas Extras	27,14	27,14	27,14	27,14	27,14

ANEXO 2
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024
 PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A SABADOS

Concepto	Ctor Dom.- L.Viaria noche	Peón R.S.U Noche	Auxiliar de Administración día	Peón Viaria noche	Peón Especial Viaria noche
Salario Base	960,45	885,64	923,31	885,64	923,31
Plus Toxico-Penoso	192,09	177,13	184,66	177,13	184,66
Plus Nocturno	240,11	221,41		221,41	230,83
Plus Convenio	824,88	765,51	765,51	765,51	765,51

Total Salario Mensual	2.217,54	2.049,69	1.873,48	2.049,69	2.104,31
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.572,42	1.440,22	1.423,04	1.316,95	1.423,04
Paga de Verano	1.572,42	1.440,22	1.423,04	1.316,95	1.423,04
Paga de Beneficios	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01
Premio de vacaciones art. 33	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00

Total Salario Anual	31.886,28	29.607,70	27.458,83	29.361,17	30.228,76
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Plus Carga Lateral articulo 32	25,00				
--------------------------------	-------	--	--	--	--

Horas Extras	27,14	27,14	27,14	27,14	27,14
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Valor día festivo opción B	172,19	157,78	-	153,38	160,74
----------------------------	--------	--------	---	--------	--------

ANEXO 3
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024
 PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A SABADOS

Concepto	Ctor Viaria día	Peón Viaria día	Peón Especial Viaria día	Ctor Domiciliaria día	Peón R.S.U día
Salario Base	960,45	885,64	923,31	960,45	885,64
Plus Toxicó-Penoso	192,09	177,13	184,66	192,09	177,13
Plus Convenio	824,88	765,51	765,51	824,88	765,51

Total Salario Mensual	1.977,42	1.828,28	1.873,48	1.977,42	1.828,28
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.529,44	1.316,52	1.423,04	1.572,42	1.440,22
Paga de Verano	1.529,44	1.316,52	1.423,04	1.572,42	1.440,22
Paga de Beneficios	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01
Premio de vacaciones art. 33	800,00	800,00	800,00	800,00	800,00

Total Salario Anual	28.918,96	26.703,39	27.458,83	29.004,92	26.950,77
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Plus Carga Lateral artículo 32				25,00	
--------------------------------	--	--	--	-------	--

Horas Extras	27,14	27,14	27,14	27,14	27,14
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Valor día Festivo opción B	150,21	138,57	145,48	156,42	142,11
----------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

ANEXO 4
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024
 PERSONAL TECNICO EDUCADORES AMBIENTALES

Concepto	Técnico Grado Medio Coordinador/a	Técnico Ayudante Técnico/a Educ. Ambiental	Auxiliar Técnico Educador/a Ambiental
Salario Base	960,46	923,31	885,64
Plus Complementario	1.094,89	251,35	32,63
Plus Convenio	824,88	765,50	765,50

Total Salario Mensual	2.880,23	1.940,16	1.683,77
-----------------------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	2.991,15	2.051,08	1.794,69
Paga de Verano	2.991,15	2.051,08	1.794,69
Paga de Beneficios	1.331,01	1.331,01	1.331,01
Premio Vacaciones art. 33	800,00	800,00	800,00

Total Salario Anual	42.676,06	29.515,09	25.925,64
---------------------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	27,15	27,15	27,15
--------------	-------	-------	-------

ANEXO 5
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2024
 PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS

Concepto	Capataz día	Capataz noche
Salario Base	960,45	960,45
Plus Convenio	824,88	824,88
Plus Tóxico-Penoso	192,09	192,09
Plus Nocturno		240,11
Plus D. Reestructurado		316,78

Total Salario Mensual	1.977,42	2.534,32
-----------------------	----------	----------

Paga de Navidad	1.529,44	2.007,25
Paga de Verano	1.529,44	2.007,25
Paga de Beneficios	1.331,01	1.331,01
Premio vacaciones art.33	800,00	800,00

Total Salario Anual	28.918,96	36.557,35
---------------------	-----------	-----------

Horas Extras	27,15	27,15
--------------	-------	-------

ANEXO 6
 TABLAS SALARIALES 2024
 PERSONAL DE TALLER

Concepto	Jefe Taller	Oficial Taller	Oficial 2ª Taller	Peón Lavadero día
Salario Base	960,45	960,45	923,31	885,64
Plus Convenio	824,88	824,88	765,51	765,51
Plus Toxicó-Penoso	192,09	192,09	184,66	177,13
Plus Ad Personam				

Total Salario Mensual	1.977,42	1.977,42	1.873,48	1.828,28
-----------------------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.529,44	1.529,44	1.423,04	1.316,52
Paga de Verano	1.529,44	1.529,44	1.423,04	1.316,52
Paga de Beneficios	1.331,01	1.331,01	1.331,01	1.331,01
Premio vacaciones art. 33	800,00	800,00	800,00	800,00

Total Salario Anual	28.918,96	28.918,96	27.458,83	26.703,39
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	27,15	27,15	27,14	27,14
--------------	-------	-------	-------	-------

ANEXO 7
IMPORTES AYUDAS 2024

Ayuda Escolar (Anual)	113,17
Ayuda Disminuidos (Mensual)	104,25

(Continua a la pàgina siguiente)

ANEXO 1
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2025
 PERSONAL RECOGIDA DE BASURAS TURNOS ROTATIVOS

Concepto	Conductor turnos rotativos noche	Peón Especial turnos rotativos noche	Peón turnos rotativos noche	Peón Especial turnos rotativos día	Peón turnos rotativos día
Salario Base	996,47	957,93	918,85	957,93	918,85
Plus Tóxico-Penoso	199,29	191,59	183,77	191,59	183,77
Plus Nocturno	249,12	239,48	229,71		
Plus Domiciliaria Reestructurado	328,66	300,04	300,04	300,04	300,04
Plus Convenio	855,81	794,21	794,21	794,21	794,21

Total Salario Mensual	2.629,35	2.483,26	2.426,59	2.243,78	2.196,88
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	2.082,53	1.908,34	1.908,34	1.776,44	1.665,93
Paga de Verano	2.082,53	1.908,34	1.908,34	1.776,44	1.665,93
Paga de Beneficios	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92
Premio de vacaciones art. 33	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Total Salario Anual	38.098,22	35.996,74	35.316,74	32.859,13	32.075,36
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Plus Carga Lateral artículo 32	40,00				
--------------------------------	-------	--	--	--	--

Horas Extras	28,16	28,16	28,16	28,16	28,16
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

ANEXO 2
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025
 PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A SABADOS

Concepto	Ctor Dom.- L.Viaria noche	Peón R.S.U Noche	Auxiliar de Administración día	Peón Viaria noche	Peón Especial Viaria noche
Salario Base	996,47	918,85	957,93	918,85	957,93
Plus Toxico-Penoso	199,29	183,77	191,59	183,77	191,59
Plus Nocturno	249,12	229,71		229,71	239,48
Plus Convenio	855,81	794,21	794,21	794,21	794,21

Total Salario Mensual	2.300,69	2.126,55	1.943,73	2.126,55	2.183,22
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.631,39	1.494,22	1.476,40	1.366,34	1.476,40
Paga de Verano	1.631,39	1.494,22	1.476,40	1.366,34	1.476,40
Paga de Beneficios	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92
Premio de vacaciones art. 33	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Total Salario Anual	33.252,01	30.887,99	28.658,54	30.632,21	31.532,34
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Plus Carga Lateral articulo 32	40,00				
--------------------------------	-------	--	--	--	--

Horas Extras	28,16	28,16	28,16	28,16	28,16
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Valor día festivo opción B	178,65	163,69	-	159,14	166,77
----------------------------	--------	--------	---	--------	--------

ANEXO 3
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025
 PERSONAL R.S.U Y L. VIARIA LUNES A SABADOS

Concepto	Ctor Viaria día	Peón Viaria día	Peón Especial Viaria día	Ctor Domiciliaria día	Peón R.S.U día
Salario Base	996,47	918,85	957,93	996,47	918,85
Plus Tóxico-Penoso	199,29	183,77	191,59	199,29	183,77
Plus Convenio	855,81	794,21	794,21	855,81	794,21

Total Salario Mensual	2.051,58	1.896,84	1.943,73	2.051,58	1.896,84
-----------------------	----------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.586,80	1.365,89	1.476,40	1.631,39	1.494,22
Paga de Verano	1.586,80	1.365,89	1.476,40	1.631,39	1.494,22
Paga de Beneficios	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92
Premio de vacaciones art. 33	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Total Salario Anual	30.173,42	27.874,76	28.658,54	30.262,60	28.131,43
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

Plus Carga Lateral artículo 32				40,00	
--------------------------------	--	--	--	-------	--

Horas Extras	27,34	27,34	27,34	27,34	27,34
--------------	-------	-------	-------	-------	-------

Valor día Festivo opción B	151,30	139,58	146,54	157,56	143,15
----------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

ANEXO 4
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025
 PERSONAL TECNICO EDUCADORES AMBIENTALES

Concepto	Técnico Grado Medio Coordinador/a	Técnico Ayudante Técnico/a Educ. Ambiental	Auxiliar Técnico Educador/a Ambiental
Salario Base	996,48	957,93	918,85
Plus Complementario	1.135,95	260,77	33,85
Plus Convenio	855,81	794,21	794,21

Total Salario Mensual	2.988,24	2.012,92	1.746,91
-----------------------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	3.103,31	2.127,99	1.861,99
Paga de Verano	3.103,31	2.127,99	1.861,99
Paga de Beneficios	1.380,92	1.380,92	1.380,92
Premio Vacaciones art. 33	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Total Salario Anual	44.446,41	30.791,90	27.067,85
---------------------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	28,16	28,16	28,16
--------------	-------	-------	-------

ANEXO 5
 TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025
 PERSONAL MANDOS INTERMEDIOS

Concepto	Capataz día	Capataz noche
Salario Base	996,47	996,47
Plus Convenio	855,81	855,81
Plus Tóxico-Penoso	199,29	199,29
Plus Nocturno		249,12
Plus D. Reestructurado		328,66

Total Salario Mensual	2.051,58	2.629,36
-----------------------	----------	----------

Paga de Navidad	1.586,80	2.082,53
Paga de Verano	1.586,80	2.082,53
Paga de Beneficios	1.380,92	1.380,92
Premio vacaciones art.33	1.000,00	1.000,00

Total Salario Anual	30.173,42	38.098,25
---------------------	-----------	-----------

Horas Extras	28,16	28,16
--------------	-------	-------

ANEXO 6
 TABLAS SALARIALES 2025
 PERSONAL DE TALLER

Concepto	Jefe Taller	Oficial Taller	Oficial 2ª Taller	Peón Lavadero día
Salario Base	996,47	996,47	957,93	918,85
Plus Convenio	855,81	855,81	794,21	794,21
Plus Toxicó-Penoso	199,29	199,29	191,59	183,77
Plus Ad Personam				

Total Salario Mensual	2.051,58	2.051,58	1.943,73	1.896,84
-----------------------	----------	----------	----------	----------

Paga de Navidad	1.586,80	1.586,80	1.476,40	1.365,89
Paga de Verano	1.586,80	1.586,80	1.476,40	1.365,89
Paga de Beneficios	1.380,92	1.380,92	1.380,92	1.380,92
Premio vacaciones art. 33	1.000,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00

Total Salario Anual	30.173,42	30.173,42	28.658,54	27.874,76
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------

Horas Extras	28,16	28,16	28,16	28,16
--------------	-------	-------	-------	-------

ANEXO 7
IMPORTES AYUDAS 2025

Ayuda Escolar (Anual)	117,42
Ayuda Disminuidos (Mensual)	108,16

Barcelona, 20 d'agost de 2024
El cap del Servei de Secretaria Administrativa, Victor Serna Mont-Ros
(per suplència de la directora dels Serveis Territorials a Barcelona, art. 30.5 Decret 56/2024, de 12 de març, DOGC 14.3.2024)