

RESOLUCIÓ de 10 de març de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Granollers (FCC Medio Ambiente, SAU y Aguas, Residuos y Medio Ambiente SAU) per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08011701012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Granollers (FCC Medio Ambiente, SAU y Aguas, Residuos y Medio Ambiente SAU), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 29 de novembre 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 133/2024, de 11 d'agost, 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 UTE Sanejament Granollers (FCC Medio Ambiente, SAU y Aguas, Residuos y Medio Ambiente SAU), per als anys 2023-2026 (codi de conveni núm. 08011701012001), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA UTE SANEJAMENT GRANOLLERS PARA LOS SERVICIOS DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS DEL MUNICIPIO DE GRANOLLERS SUBSCRITO PARA LOS AÑOS 2023 A 2026.

CAPÍTULO I Disposiciones Generales

Artículo 1. *Partes Negociadoras*

El presente Convenio colectivo ha sido negociado por los Representantes Legales y Sindicales de los Trabajadores/as y la Dirección de la empresa UTE Sanejament Granollers.

Las partes se reconocen la capacidad legal suficiente para asumir y respetar los acuerdos y compromisos adoptados en el presente Convenio colectivo.

Artículo 2. *Ámbito de Aplicación (Personal, Funcional y Territorial)*

El presente Convenio colectivo regula las condiciones económicas y laborales, y afecta a todos los trabajadores/as que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la Contrata de la Limpieza pública viaria y Recogida de Residuos Sólidos Urbanos que la empresa UTE Sanejament Granollers (FCC Medio Ambiente, SAU; y Aguas y Entorno Urbano, SA), gestiona en el municipio de Granollers, de acuerdo con lo previsto en el Pliego de Condiciones de la contrata.

Los trabajadores/as de nueva contratación, estarán adscritos a uno de los puestos de trabajo previstos en el presente Convenio, percibiendo su salario y disfrutando de los mismos derechos y deberes que el resto del personal de la misma ocupación.

Artículo 3. *Ámbito Temporal (Vigencia)*

El presente Convenio colectivo tendrá una vigencia de cuatro años, comprendidos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre del 2026.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Denuncia y Revisión

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente dos meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro Convenio colectivo.

Artículo 5. Derecho Supletorio

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores/as y el Convenio colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la Legislación Laboral vigente.

Artículo 6. Subrogación del Personal (Garantías)

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio mediante cualquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en relación al ámbito funcional del presente Convenio, se llevará a cabo la subrogación del personal en los términos que se establece en el artículo 49 del vigente Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as subrogables de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa sustituida o saliente en los términos, condiciones y límites que se establecen en el citado Convenio colectivo del sector y del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. Vinculación a la Totalidad

El presente Convenio colectivo forma un todo unitario e indivisible y su aplicación se ha de considerar en su globalidad.

Si por decisión de la Autoridad Laboral competente se anulara alguna parte y con ello se desvirtuará esencialmente su contenido, el resto continuará en vigor, por lo que las partes negociadoras se deberán reunir para resolver las cuestiones divergentes.

Estas disposiciones no podrán ser modificadas por pactos inferiores ni por contratos individuales y únicamente podrán ser derogadas por la negociación de otro Convenio.

Artículo 8. Absorción y Compensación

Las retribuciones y demás condiciones laborales que se pacten compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, contempladas en condiciones homogéneas, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones u otras mejoras en las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenios colectivos o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones o las nuevas condiciones laborales en cómputo anual por conceptos homogéneos, superen las pactadas en el presente convenio. En caso contrario, serán compensadas y absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que estén pactadas.

Artículo 9. *Comisión Paritaria*

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

- Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio colectivo.
 - Requerimiento de las partes, con facultades para mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos derivados de la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo de carácter colectivo pudieran suscitarse.
 - Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someter a mecanismos de resolución extrajudicial sobre la que se tenga la discrepancia.
 - Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, será sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la comisión antes de entablar reclamación ante los organismos administrativos u órganos jurisdiccionales competentes.
 - Podrá efectuar el desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia. En este caso, se incorporará a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores/as para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.
 - De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.
- Composición:
 - La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores/as y dos de la empresa eligiendo entre ellos un secretario. Serán parte integrante de la Comisión los que hayan sido firmantes del presente Convenio colectivo.
 - Podrán utilizarse los servicios ocasionales de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes, uno por cada una de las representaciones.
 - Procedimiento:
 - Los asuntos se someterán a propuesta de la representación legal de los trabajadores/as o de la Dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho les ampare.
 - Para que las sesiones de la comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.
 - Los asuntos sometidos a la comisión deberán ser resueltos en un plazo máximo de 15 días.
 - Procederán a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los acuerdos adoptados por la comisión serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean adoptados por unanimidad.

CAPÍTULO II

Grupos Profesionales

Artículo 10. *Grupos Profesionales*

Los distintos puestos de trabajo englobados en un mismo grupo profesional atienden a la necesidad de establecer adecuadamente las distintas tareas, funciones, responsabilidades y especialidades profesionales que se pueden dar en trabajadores/as pertenecientes a un mismo grupo profesional. Si por necesidades de la organización y del servicio fuera precisa su ampliación, las partes firmantes darán traslado a la Comisión Paritaria para que ésta resuelva.

A continuación, se establecen los diferentes grupos profesionales y los diferentes puestos de trabajos adscritos al mismo:

a) Operarios: Grupo D

- Limpieza Viaria
 - Conductor/a día y noche
 - Maquinista
 - Peón Especializado
 - Peón día y noche
- Recogida Residuos Urbanos
 - Conductor/a RSU día y noche
 - Peón Especializado RSU día y noche
 - Peón RSU día y noche
- Personal de Taller
 - Oficial 1^a Mecánico
 - Ayudante de Taller/Lavadero

b) Mandos Intermedios: Grupo B

- Encargado/a de Centro.
- Encargado/a de Brigada.

c) Personal Administrativo: Grupo C

- Oficial 1^a administrativo.
- Oficial 2^a administrativo.

Artículo 11. *Descripción Grupos Profesionales*

I. Grupo D. Operarios:

- Limpieza Viaria
- Conductor/a

Es el personal que disponiendo de carné de conducir C y/o los que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de MMA superior a 3500 Kg. que sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas. Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y es el máximo responsable del equipo de limpieza. Se responsabilizará que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas.

- Maquinista

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas y vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Peón Especializado

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la limpieza que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Ocupan este puesto de trabajo aquellos trabajadores/as que conducen motocarros para el desplazamiento a las zonas de barrido. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Peón

Trabajadores/as mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Prestan sus servicios en el servicio de limpieza viaria.

- Recogida Residuos

- Conductor/a RSU

Es el personal que disponiendo de carné de conducir C y/o los que sean necesarios en función del vehículo utilizado, realiza el trabajo de conducción de cualquier tipo de vehículo de MMA superior a 3500 Kg., diseñado principalmente para la actividad de recogida de residuos sólidos urbanos -o equivalente- que sean puestos a su disposición por la empresa y que se encuentren habilitados para desarrollar las distintas tareas asignadas. Será el responsable de realizar los recorridos de acuerdo con los itinerarios previamente marcados por la empresa y será el responsable de las tareas que desarrolle y del operario u operarios que se le pongan a su disposición, si es el caso. Se responsabilizará que las tareas previstas, sean desarrolladas con los niveles de calidad adecuadas. En este puesto de trabajo se percibirá el plus de terminación de recorrido.

- Peón Especializado RSU

El dedicado a las funciones concretas y determinadas de la recogida que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Ocupan este puesto de trabajo aquellos trabajadores/as que conducen motocarros para la realización del servicio de pre recogida, ubicación-retirada de plataformas y otras relacionadas con la recogida de residuos que impliquen la necesidad de conducir un motocarro o similar. En este puesto de trabajo se percibirá el plus de terminación de recorrido. Se responsabilizará del mantenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Peón RSU

Trabajadores/as mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Prestan sus servicios en el servicio de recogida de residuos. En este puesto de trabajo se percibirá el plus de terminación de recorrido.

- Personal de Taller

- Oficial 1^a Mecánico

Es responsable del mantenimiento y reparaciones de los vehículos de la flota.

Posee los conocimientos del oficio de mecánica y los practica con el mayor esmero y delicadeza, y pleno rendimiento. Deberá estar en posesión del carné C y los que sean necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones.

- Ayudante de taller/lavadero

Operario que, bajo la dirección del Oficial 1^a Mecánico, y con conocimiento teórico-práctico del oficio, es el encargado del correcto estado de la maquinaria del parque de vehículos, y más concretamente en lo que a limpieza y engrase se refiere. En posesión del carné de conducir correspondiente, su función precisa de conocimientos prácticos de las tareas encomendadas y de la experiencia mínima para su correcto desarrollo.

II. Grupo B. Mandos Intermedios

- Encargado/a de centro

Con los conocimientos exigidos a los encargados del servicio y bajo las órdenes inmediatas del Jefe/a de Servicio, manda sobre uno o más encargados de brigada. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Tiene la suficiente capacidad para realizar correctamente las órdenes recibidas de sus superiores, y es responsable del mantenimiento de los servicios a su cargo, y, muy especialmente, del mantenimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo. También es responsable de que los cauces de comunicación con el cliente sean óptimos, y de resolver las distintas incidencias que éste le traslade.

- Encargado/a de brigada

Es el trabajador/a que, a las órdenes de un encargado/a de centro, tiene a su cargo el mando sobre el personal operario que tiene a su cargo, cuyos trabajos dirige y vigila. Tendrá conocimientos de los oficios de las actividades a su cargo. Podrá reemplazar a su Jefe/a inmediato superior en servicios en los que, por su poca importancia, no exija el mando permanente de aquél.

III. Grupo C. Personal Administrativo

- Oficial 1^a administrativo

Empleado/a que provisto o no de poder tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa, dependiendo de él las distintas secciones administrativas.

- Oficial 2^a administrativo

Empleado/a que actúa bajo la dirección del oficial 1^a administrativo si lo hubiera, y tiene bajo su cargo un servicio determinado dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleado/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio y preparación adecuados.

Artículo 12. *Mantenimiento y Control de Herramientas y Vehículos de Trabajo*

De conformidad con lo establecido en el Convenio General del Sector y en función de los diferentes puestos de trabajo y con el objetivo de evitar cualquier riesgo de los trabajadores/as, viandantes, vehículo y mobiliario urbano en general, los trabajadores/as estarán obligados a realizar previa a la utilización de herramientas y vehículos asignados para el desempeño de sus funciones profesionales, el mantenimiento, verificación y control de los niveles de los vehículos, tanto al inicio como a la finalización de su jornada laboral, dando traslado de forma inmediata de las incidencias o averías que hayan podido detectar al encargado del servicio. Esta información, preceptiva, será trasladada a través de los partes de incidencia establecidos.

CAPÍTULO III Régimen Económico

Artículo 13. *Acuerdos Económicos*

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo las tablas salariales vigentes en el centro de trabajo durante 2022 se incrementarán de la manera siguiente:

a) Incremento para el año 2023

Las tablas salariales vigentes en el centro de trabajo durante 2022 se incrementarán en 2023 con el 3,5% sobre todos los conceptos.

b) Incremento para el año 2024

Las tablas salariales vigentes en el centro de trabajo durante 2023 se incrementarán en 2024 con el 2% a cuenta, sobre todos los conceptos. Con efectos del día 1 de enero de 2024 se aplicará el incremento salarial que se aplique de manera definitiva a los funcionarios durante 2024.

c) Incremento para el año 2025

A las tablas salariales vigentes en el centro de trabajo durante 2024 se aplicará el incremento salarial que se aplique a los funcionarios durante el año 2025, salvo en aquellos conceptos sobre los que se ha acordado un incremento fijo y que se detallan en el anexo 3. Al personal con categoría de Oficial 2^a administrativo y Ayudante de taller/lavadero, se les aplicará un incremento adicional para equiparar su salario en cómputo anual al establecido para la categoría de Peón Viaria.

d) Incremento para el año 2026

A las tablas salariales vigentes en el centro de trabajo durante 2025 se aplicará el incremento salarial que se aplique a los funcionarios durante el año 2026.

e) Cláusula de actualización salarial

Si la suma de los IPC correspondientes a los años 2024, 2025 y 2026 fuese superior a la suma de los incrementos inicialmente aplicados durante los años 2024, 2025 y 2026, la diferencia existente a dicha fecha se aplicará a las tablas provisionales que se fijen para 2027 con un máximo de un 0,75%.

f) En ningún caso se aplicará una actualización negativa de las tablas si los incrementos inicialmente aplicados durante los años 2024 a 2026 fuese superior a la suma de los IPC de los años 2024 a 2026

Artículo 14. *Estructura Salarial*

Las retribuciones que devengará el personal sujeto a este convenio serán las siguientes:

a) Conceptos salariales:

a.1) Salario Base.

a.2) Complementos salariales:

a.2.1.) Complementos personales:

– Antigüedad.

– Complemento Personal

a.2.2) Complemento de trabajo realizado:

Puesto de trabajo:

– Plus Penoso.

– Plus Nocturno.

– Plus Sopla-Hojas.

– Plus Equipo de lava-contenedores.

– Plus conservación vestuario.

Cantidad o calidad de trabajo:

– Plus Actividad.

– Plus Terminación de Servicio RSU (vertido).

– Plus Equipo de RSU Domingos.

- Plus festivo.
- Plus trabajo en festivo (viaria).
- Horas extraordinarias.

a.3) Vencimiento superior al mes:

Pagas Extras (verano, Navidad, de marzo y septiembre).

b) Otros conceptos:

- Plus transporte

Artículo 15. *Salario Base*

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

Es aquella parte de la retribución que se fija atendiendo exclusivamente a la unidad de tiempo.

Artículo 16. *Antigüedad*

Se establece un complemento personal de antigüedad consistente en tres bienios al 5% un quinquenio al 8% y sucesivos quinquenios al 10% sobre el salario base.

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Artículo 17. *Complemento Personal*

El complemento personal se abonará por días naturales y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales para los puestos de trabajo comprendidos en los grupos profesionales de mandos intermedios y administrativo.

El abono de este complemento persigue retribuir las capacidades técnicas y profesionales que requiere este puesto de trabajo.

Artículo 18. *Plus Penoso*

Todos los trabajadores/as afectos a los servicios de limpieza viaria, recogida de basura domiciliaria y otros residuos, percibirán un complemento de penosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollean, que consistirá en el 25% del salario base.

Artículo 19. *Plus Nocturno*

Todos los trabajadores/as que realicen la jornada entre las 21 y las 6 horas, percibirán un plus de nocturnidad consistente en un 25% del salario base.

Artículo 20. *Plus Sopla-Hojas*

Se establece un complemento de puesto de trabajo, abonándose a todo trabajador/a que realice servicios con el sopla hojas, por utilizar el elemento de limpieza denominado soplador, por cada día efectivamente trabajado percibirá un plus diario cuya cuantía figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 21. *Plus Equipo de Lava Contenedores*

Se establece un complemento de puesto de trabajo que se abonará por cada lavado en Granollers percibiéndose un plus consistente en las cuantías que se indican a continuación durante la vigencia del presente convenio colectivo son las que se recogen en las tablas salariales anexas.

Con esta compensación económica los equipos de lava contenedores se comprometen a finalizar los actuales recorridos, entendiéndose como variación y ampliación de los recorridos actuales, la ampliación a zonas de recogida en las cuales en la actualidad no se recoge ningún container o basura.

El tiempo de averías y/o tiempo de espera por falta de dotación de vehículos será compensado como horas extraordinarias.

Artículo 22. Plus Conservación Vestuario

Se establece el concepto denominado plus conservación vestuario con el objeto de compensar los gastos que se puedan derivar del mantenimiento y lavado de la uniformidad de carácter obligatorio para la plantilla.

La cuantía del presente plus queda reflejada en la tabla salarial anexa.

Artículo 23. Plus de Actividad

Se establece un complemento de calidad de trabajo denominado plus de actividad y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales. Dicho plus consiste en una mejora salarial por el desarrollo de un servicio considerado de carácter público.

Artículo 24. Plus de Terminación RSU (Plus Vertido)

Se establece un complemento de calidad de trabajo denominado plus de terminación, que se abonará al colectivo de RSU debido a la diferencia de tiempo invertido en la recogida y los desplazamientos ocasionados a la planta de transferencias o eliminación.

La cuantía que se abonará para dicho concepto figura en la tabla salarial anexa, abonándose por doce mensualidades.

Los peones no harán el último viaje al vertedero.

Con la presente compensación económica, los equipos de recogida de Granollers se comprometen a finalizar los actuales recorridos, entendiéndose como variación y ampliación de los recorridos actuales, la ampliación a zonas de recogida en las cuales en la actualidad no se recoge ningún container o basura.

Artículo 25. Plus Equipo de Recogida. RSU Domingos

Se establece un complemento de calidad de trabajo denominado plus equipo, que se abonará al colectivo de RSU, que realicen la recogida en domingos. Las cuantías a percibir durante la vigencia del presente convenio colectivo son las que se recogen en las tablas salariales anexas.

Los peones no harán el último viaje a vertedero.

Con esta compensación económica los equipos de recogida de los domingos en Granollers se comprometen a finalizar los actuales recorridos, entendiéndose como variación y ampliación de los recorridos actuales, la ampliación a zonas de recogida en las cuales en la actualidad no se recoge ningún container o basura.

Artículo 26. Compensación Mayor Dedicación

Se establece este concepto salarial a percibir por aquellos trabajadores/as que por necesidades del servicio tengan que prestar sus servicios en días establecidos fuera de su calendario laboral, que se aplicara en los términos siguientes y que aparecerán recogidos en las tablas salariales a partir de 2025:

- a) Compensación mayor dedicación en días que no sean domingos y festivos se aplicara el precio fijado en tablas.
- b) Compensación mayor dedicación en días que sean domingos y festivos se aplicara el precio fijado en tablas.

Artículo 27. *Trabajo en Domingos y Festivos Víaria*

Este plus se abonará por el trabajo, designado mediante cuadrantes de turnos rotatorios al servicio de limpieza viaria, en los domingos y festivos determinados por los órganos competentes, ya sea a nivel nacional, autonómico o local. Los componentes del equipo realizarán la jornada en horario de 06.00h a 09.00 am (6 operarios), y de 09.00h a 12.00 pm (3 operarios). Los cuadrantes de turnos determinarán la rotación entre los miembros de un mismo equipo para la realización del horario que corresponda. Este concepto se abonará por doce mensualidades.

Artículo 28. *Horas Extras*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Para los trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias no estructurales será voluntaria. Los precios de la hora se insertan en las tablas salariales adjuntas (anexo I). Anexo que a partir de 2025 incluirá el precio horas extras del personal de administración, así como el valor de las horas extras por trabajo en domingo y/o en su caso festivos.

Artículo 29. *Pagas Extras (Verano, Navidad, Marzo y Septiembre)*

Se establecen 4 pagas extraordinarias denominadas de verano, Navidad, marzo y septiembre cuya cuantía se establece en la retribución total de las tablas salariales más la antigüedad.

Se abonarán cada una de ellas, en las siguientes fechas:

- Paga de verano: 15 de junio.
- Paga de Navidad: 15 de diciembre.
- Paga de marzo: 15 de marzo.
- Paga de septiembre: 15 de septiembre.

Las pagas extras se devengarán:

- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de marzo: del 1 de abril al 31 de marzo.
- Paga de septiembre: del 1 de septiembre al 31 de agosto.

Las mencionadas pagas se abonarán proporcionalmente al tiempo devengado.

Artículo 30. *Premio de Vacaciones*

Con independencia de la ocupación de cada trabajador/a, se establece un abono extraordinario y lineal, que se abonará junto con la nómina del mes de julio, con las siguientes condiciones.

Dicha cantidad será prorrataeada por los días y meses que cada trabajador/a esté dado de alta en la empresa. Esta paga devengará desde el día 1 de julio hasta el 30 de junio de cada año. Su cuantía es la que se recoge en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia.

Artículo 31. *Plus Transporte*

Se establece el concepto denominado plus transporte, con el fin de compensar los gastos que deben soportar los trabajadores/as para acudir a sus puestos de trabajo cualquiera que sea la distancia a recorrer.

Por este motivo, para cada grupo y ocupación profesional se abonará, en dicho concepto, las cuantías que figuran en la tabla salarial anexo I.

Artículo 32. *Garantía Ad Personam*

Los trabajadores/as que se encuentren percibiendo cuantías en concepto de plus Ad Personam se verán sujetas a los incrementos que se establezcan en los acuerdos que se adopten en el Convenio colectivo.

Asimismo, el sistema de pago y abono será el que se haya venido practicando hasta la fecha.

CAPÍTULO IV Jornada Laboral, Horarios y Turnos de Trabajo

Artículo 33. *Jornada Laboral y Horario*

Se establece una jornada laboral para todo el personal de limpieza viaria y recogida de basuras consistente en 35 horas semanales efectivas dentro de las cuales se contemplan 30 minutos de descanso para el almuerzo o cena.

Dentro de la jornada semanal se realizarán las limpiezas correspondientes a los mercados ambulantes del municipio.

- Horario laboral viaria.

Turno de mañana

- Lunes de 06.00 a 12.00 horas.
- Martes de 06.00 a 12.00 horas.
- Miércoles de 06.00 a 12.00 horas.
- Jueves de 06.00 a 12.00 horas y de 14.30 a 16.30 horas (mercado).
- Viernes de 06.00 a 12.00 horas.

- Sábado de 06.00 a 12.00 horas. Los sábados se crean 2 equipos de trabajo por lo que cada 15 días uno de estos equipos hace fiesta.

Equipo repaso de tarde.

- Lunes de 14 a 20:25.
- Martes de 14 a 20:25.
- Miércoles de 14 a 20:25.
- Jueves de 14 a 20:25.
- Viernes de 14 a 20:25
- Sábado de 14 a 20:00.

(Con un sábado de descanso cada 15 días, para compensar el exceso horario).

Acción inmediata de tarde.

- Lunes de 16.00 a 22.25 horas.
- Martes de 16.00 a 22.25 horas.
- Miércoles de 16.00 a 22.25 horas.
- Jueves de 16.00 a 22.25 horas.
- Viernes de 16.00 a 22.25 horas.
- Sábado de 16.00 a 22.00 horas

(Con un sábado de descanso cada 15 días, para compensar el exceso horario).

Trabajo Mercados de Granollers.

Todo el personal de viaria (excepto los encargados del turno de día) trabajará en el mercado de Granollers.

- Horario laboral recogida.

Turno de noche:

- Servicio prerecogida: (peón especialista RSU noche) de lunes a sábados de 20.00 a 01.50 horas
- Servicio de recogida lateral: (Conductor RSU) de lunes a sábados de 21.00 a 02.50 horas
- Servicio de recogida bicompartmentada: de lunes a sábados de 21.30 a 03.20 horas

Turno de día:

- Servicio prerecogida: de lunes a sábados de 06.00 a 11.50 horas
- Servicio de recogida: de lunes a sábados de 06.00 a 11.50 horas.

(Este colectivo dispone de un sábado de descanso cada cuatro semanas).

- Horario laboral Taller
 - De lunes a viernes: de 06.00 a 12.30 horas.
 - Sábados alternos: de 06.00 a 11.00 horas.
- Horario laboral Lavadero.
 - De lunes a viernes: de 08.00 a 14.00 horas.
 - Sábados: de 06.30 a 13.00 horas.

La jornada laboral habitual del ayudante taller/lavadero será de lunes a viernes y sábados alternos.

- Horario laboral personal de administración

De lunes a jueves de 08.00 a 15.15 horas y viernes de 08.00 a 14.00 horas.

Artículo 34. *Respeto Descansos Jornada Laboral*

En ningún caso se podrá realizar más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Y en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Artículo 35. *Garantías Horarios de Trabajo*

Durante la vigencia de este convenio si el Ayuntamiento solicitase a la empresa contratista la modificación de los horarios de trabajo, ésta lo pactará con la representación social de los trabajadores/as para proceder a su posible implantación.

Las posibles variaciones que se pudieran considerar como modificación sustancial de las condiciones de trabajo se ajustarán a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

Respecto de los trabajadores/as adscritos al servicio de recogida de residuos sólidos urbanos, si la finalización del recorrido de recogida es anterior al horario de finalización de su jornada, los trabajadores/as podrán dar por finalizada su jornada de trabajo, dando por entendido que el servicio se habrá realizado correctamente y habiendo vaciado todos los contenedores de su ruta. El personal de prerecogida estará sujeto a las mismas condiciones, y en ningún caso podrá finalizar su jornada hasta que el camión inicie su último viaje a la planta de transferencia o punto de vertido designado.

En el caso de efectuarse algún cambio de turno o calendario, se respetarán los pluses, nocturnos, terminación de recorrido, plus domingo y festivo del artículo 27 del Convenio colectivo del centro que se vinieran percibiendo, excepcionando de este supuesto los cambios voluntarios no exigidos por la empresa. Este punto será aplicable durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 36. *Acumulación Días Festivos (14 días)*

Una vez conocidos los días festivos efectivamente trabajados determinados en los calendarios de ámbito nacional, autonómico y local, se podrán disfrutar de forma continuada al año siguiente previa comunicación a la Dirección de la empresa dentro del primer trimestre del año y sin coincidir con los períodos vacacionales que se establezcan.

Para todo el personal de RSU, cuando trabajen los días inter semanales festivos, podrán optar por las siguientes opciones.

- a) En el aspecto económico se abonará por día festivo intersemanal efectivamente trabajado en la cuantía que se fija para el plus mayor dedicación en domingos y festivos (art.26) en las tablas salariales anexas para cada año de vigencia.
- b) Por cada día festivo intersemanal efectivamente trabajado que no opte por la opción a), o c) podrán disfrutar de dos días de fiesta retribuida.
- c) Por cada día festivo intersemanal efectivamente trabajado que no opte por la opción a) o b), podrán disfrutar de un día de fiesta retribuida y el abono de un festivo, cuyo precio será el 50% del plus estipulado en el artículo 26 (Plus mayor dedicación en domingos y festivos) que figura en las tablas salariales anexas.
- d) Con estas tres opciones pactadas los trabajadores/as se comprometen a garantizar el servicio de recogida de residuos sólidos urbanos en los días intersemanales festivos.
- e) En lo indicado anteriormente se estará a que dentro del primer trimestre del año se deberá notificar a la empresa si se quieren cobrar o disfrutar, indicando asimismo las fechas que se solicitan para el disfrute de estos días, teniendo en cuenta que no pueden coincidir dentro de las mismas fechas más de 2 conductores y más de dos operarios/as. Si dentro de las fechas a disfrutar coincide con día festivo, éste se descontará de los catorce días. En el caso de coincidir en la solicitud en las mismas fechas más de 2 conductores/as o 2 operarios, se hará de forma rotativa.

Artículo 37. *Jornada Laboral días 24 y 31 de Diciembre y Verbena de San Juan*

Los días 24 y 31 de diciembre y la verbena de San Juan, se iniciará la jornada a las 16.00 horas, siempre que se obtenga el previo y preceptivo consentimiento por parte del Ayuntamiento de Granollers.

CAPÍTULO V Vacaciones, Licencias y Permisos

Artículo 38. *Vacaciones*

Las vacaciones consistirán en 33 días naturales, que se abonarán a razón de la retribución total de las tablas salariales más la antigüedad.

a) Distribución

El calendario y la distribución de las vacaciones serán pactadas entre la representación de los trabajadores/as y la empresa, y en ningún caso se podrá dividir el disfrute de las mismas en más de dos períodos.

b) Garantías en caso IT

Se estará acorde a lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores/as. En el momento de la firma del presente convenio colectivo es:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto caso de que se produjera alguna variación legislativa al respecto se procederá a adecuar según corresponda.

c) Sustitución del Personal

La sustitución del personal de vacaciones se realizará incentivando internamente el desarrollo de ocupación superior al trabajador/a de plantilla.

La asignación del período de vacaciones se tomará como base de rotación el calendario establecido en el año anterior, y que servirá año tras año de la vigencia del Convenio colectivo.

El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo (Producción, Mantenimiento, etc.).

Así mismo, deberá estar en disposición del personal como mínimo tres meses antes de iniciar las vacaciones. Una de las copias del listado general, firmadas por la representación de la empresa y del Comité de empresa, será colocada, cada año, en el tablón de anuncios e informaciones.

Artículo 39. *Permisos Retribuidos*

Los establecidos por del Estatuto de los Trabajadores/as y los establecidos en el presente Convenio colectivo considerados de mejora social:

- Regulación:

a) El trabajador/a previo aviso y justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por los motivos concretos que se especificarán y por tiempo determinado.

b) El trabajador/a deberá preavisar, con carácter general, con 10 días antelación, con excepción de aquellos casos que se consideren de urgencia (en este caso se preavisará con la máxima antelación posible), de forma fehaciente la/s ausencia/s que realice, poniendo en conocimiento de la empresa el motivo de la/s misma/s del puesto de trabajo. Igualmente, debe justificar, previa o posteriormente el motivo alegado de forma documental. Del carácter general de este preaviso sólo se exceptuarán aquellos casos en que la premura de la situación (nacimiento, muerte, etc.) haga imposible el anticipo de la misma.

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

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

e) La pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento, a efectos de licencias y permisos, que los matrimonios convencionales. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que reúna los requisitos legales establecidos. Dicha situación se deberá acreditar mediante la documentación legalmente establecida.

En el caso que un trabajador/a haya hecho uso de los días de permiso retribuido atendiendo a los criterios antes indicados, y que posteriormente se produzca una nueva condición o estado (matrimonio civil, eclesiástico, etc.) con la misma pareja, la nueva situación no da derecho a disfrutar de un nuevo permiso retribuido por la misma naturaleza.

f) Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, ocasionalmente quince, siempre según lo indique el calendario laboral que se publique en el DOGC, de las cuáles dos serán locales.

- Casuísticas:

a) Por matrimonio o pareja de hecho acreditada 18 días naturales. Este permiso no podrá acumularse al de vacaciones, siempre que haya sido avisada previamente con un mínimo de 15 días de antelación, en caso contrario no se concederá.

b) Por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parentes 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, Cinco (5) días si se produce en la provincia y cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo se ampliará en dos días.

c) Por muerte hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, permiso de tres días naturales. En el supuesto de desplazarse fuera de la comunidad autónoma el permiso será de seis días naturales.

d) Será festivo el día de San Martín de Porres, a libre disposición del trabajador/a. En ningún caso podrán coincidir dos trabajadores/as el mismo día por cada ocupación profesional, servicio y turno.

e) Licencia para examen de carnet de conducir tipo B y C; estudios de nivel de grado medio o superior (Formación profesional); y/o estudios universitarios, tendrán derecho a diez días al año.

f) Por traslado del domicilio habitual, dos días naturales.

g) Tres días de asuntos personales. Estos días no podrán acumularse al permiso de vacaciones, ni ser disfrutados simultáneamente por más de dos trabajadores/as de la misma ocupación profesional, servicio y turno; excepto que el servicio lo permita por criterio de la empresa y sea motivado por causa de extrema necesidad.

h) Un día de permiso por defunción de familiar de consanguinidad de tercer grado.

i) Un día de permiso por boda de hijos/as o padres, siempre y cuando coincida en jornada laboral.

A continuación, se establecen los grados de consanguinidad y afinidad a nivel aclaratorio:

- Consanguinidad:

- Padres/ Madres 1er grado.
- Hijos/as: 1er grado.
- Hermanos/as: 2 grado.
- Abuelos/as: 2º grado.
- Nietos/as: 2º grado.
- Bisabuelos/as: 3er grado.
- Tíos/as: 3er grado.
- Sobrinos/as: 3er grado.
- Bisnietos/as: 3er grado.

- Afinidad:

- Cónyuge: 1er grado.
- Suegros/as: 1er grado.
- Cuñados/as: 2º grado.

Artículo 40. *Permisos No Retribuidos*

Se concederán permisos no retribuidos a los trabajadores/as que lo soliciten por escrito con 15 días de antelación, previa justificación. La duración máxima de este permiso será de 30 días naturales y lo podrán realizar un máximo de 4 personas simultáneamente.

CAPÍTULO VI Movilidad

Artículo 41. *Movilidad Geográfica y Cambios de Centro*

1. Movilidad Geográfica

La empresa no podrá mandar a ningún trabajador que tenga contrato en Granollers a ningún centro de trabajo sin el consentimiento explícito del trabajador.

a) Con carácter previo a la ejecución empresarial en materia de movilidad geográfica básicamente será preceptivo en los casos de carácter colectivo lo siguiente:

- Negociación preceptiva con los representantes legales de los trabajadores /as.
- Intervención y dictamen de la Comisión Paritaria del Convenio.
- Procedimiento y soluciones arbitrales para los supuestos de no acuerdo, se someterá al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

b) Establecimiento de garantías precisas y de aplicación inmediata para los supuestos de carácter individual, sobre la base de:

- Recuperación del puesto de trabajo anterior o análogo en caso de laudo o sentencia favorable.
- Preavisos para los traslados y desplazamientos: 2 meses traslados y 15 días para desplazamientos.
- Plazos de incorporación al nuevo centro: mínimo de 45 días en los traslados y 15 días en los desplazamientos.

c) Garantías con carácter general:

Compensación por gastos.

- Para la vivienda y para estudios en los supuestos de traslado.
- De traslado y por viajes propios y de familia.

d) Garantías específicas para los desplazamientos:

- Se establece un límite máximo de duración de 6 meses en un periodo de 3 años.
- Período de negociación y consultas en todos los casos, individuales o colectivos.
- Permisos retribuidos de 5 días laborables cada 2 meses de desplazamiento.
- Prioridad de permanencia de los representantes unitarios y sindicales.
- Prioridad de permanencia de los trabajadores/as con cargas familiares y trabajadoras embarazadas.

2. Cambios de centro.

Sólo podrá cambiarse de centro de trabajo que comporte cambio de población dentro de la Comunidad Autónoma de Cataluña a los trabajadores/as de la plantilla, por un periodo no superior a un mes, sin perjuicio de las compensaciones que se puedan generar en virtud de la legislación aplicable vigente. De comportar este supuesto el abono de dietas o kilometraje se establecen los siguientes importes: un importe de dietas de 11 euros por comida y de 0,21 euros por kilometraje. Se excepciona de este supuesto los cambios voluntarios no exigidos por la empresa. Dichos cambios no podrán llevarse a cabo en los últimos cuatro meses de la prestación del servicio de limpieza viaria y recogida de residuos de Granollers, a contar desde la publicación del inicio del proceso de licitación en el boletín oficial correspondiente, a fin de no afectar al derecho de subrogación de dichos trabajadores. Este punto será aplicable durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 42. *Movilidad Funcional*

La clasificación del personal afectado por este convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales de conformidad con lo establecido en el capítulo II y el resto son meramente enunciativas y no presuponen la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador/a realice habitualmente varios cometidos propios de distinto puesto de trabajo, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, además de percibir en todo caso, la retribución del mismo.

Los cometidos profesionales de cada puesto de trabajo deben considerarse como básicos. El trabajador/a dentro de esos límites deberá realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendadas para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral.

Artículo 43. *Ordenación del Trabajo*

La ordenación del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercerlo con sujeción a lo establecido en el presente Convenio colectivo y demás normas aplicables. El trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su ocupación profesional o competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 44. *Medidas Actuación: Consumo Alcohol / Estupefacientes*

Aquellos trabajadores/as que comparezcan a su puesto de trabajo mostrando señas de haber consumido bebidas alcohólicas o estupefacientes antes del inicio de su jornada laboral o durante la misma serán invalidados para prestar servicios durante dicha jornada, tras la valoración que a continuación se detalla:

1. El superior analizará al trabajador/a tras su comparecencia a su puesto de trabajo, si éste mostrara señas evidentes de consumo de alcohol o estupefacientes que le imposibiliten efectuar sus funciones correctamente.
2. Dicho trabajador/a deberá abandonar su puesto de trabajo descontando el día de la nómina correspondiente.
3. Posteriormente será calificada su falta como falta leve en materia laboral, siendo amonestado por escrito, en la primera de las ocasiones.

En caso de reincidencia:

1. El protocolo a seguir será el mismo que el citado en el párrafo primero y segundo, pero en esta ocasión por tratarse de una conducta reincidente será sancionado con la suspensión de empleo y sueldo de 1 día. En caso de una tercera reincidencia, el trabajador/a será sancionado con la suspensión de empleo y sueldo de tres días calificando la falta como grave.
2. En caso de que el trabajador/a reincida en su conducta en una cuarta ocasión, ambas partes, representación social y empresarial se reunirán para establecer las medidas o decisiones a adoptar versus el trabajador/a.

Entre otras medidas, como solución al problema descrito, sin menoscabo de las garantías exigibles respecto de la dignidad, intimidad, y respeto a la persona, el miembro del personal que acuda al puesto de trabajo bajo los efectos de alcohol, drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, tendrá la obligación a requerimiento de la empresa a someterse a la prueba pertinente para la detección de dichas sustancias. Dichas circunstancias habrán de ser corroboradas por testigos.

La sola negativa a someterse a dicha prueba se considerará como falta grave.

Se acordará en el Comité de seguridad y salud un procedimiento para la realización de un test de alcoholemia y de drogas y de control de los resultados de los mismos, y en su caso de aquellos programas que proporcionen a la persona información, asesoramiento y orientación hacia un tratamiento, que le facilite la ayuda necesaria para solucionar los problemas relacionados con el consumo de drogas y/o alcohol.

CAPÍTULO VII

Promoción y Formación del Personal

Artículo 45. *Promoción Interna*

Todo el personal de plantilla del ámbito de este convenio dentro del grupo profesional de operarios tendrá derecho a cubrir las vacantes de categoría superior o plaza de nueva creación con categoría superior a peón que se produzcan en la empresa, a excepción de los trabajadores que reuniendo los requisitos de (contrato temporal y/o en su caso desempleado) sean contratados con carácter indefinido para sustituir a trabajadores fijos de plantilla que accedan a la jubilación parcial. En materia de ascensos, se crea una comisión paritaria de ascensos compuesta por 6 personas, tres en representación de la empresa y tres en representación de los trabajadores. Esta comisión tendrá la finalidad de permitir a los trabajadores de esa empresa el ascenso a una categoría superior.

Las promociones a vacantes definitivas dentro del grupo profesional

a) Personas Operarias, se regirán según las siguientes normas:

1. Para todos los nuevos servicios no cubiertos, se mirará la posibilidad de que sean cubiertos al 100% por personal fijo de la plantilla actual siempre que ello implique una promoción de categoría. Una vez adjudicados los puestos indicados se mirará la posibilidad de cubrir vacantes que queden con los trabajadores que en la actualidad tengan un contrato a temporal y/o fijo a tiempo parcial.
2. Cualquier ascenso a cualquier categoría que comporte la utilización de maquinaria y/o vehículos, tendrán prioridad aquellas personas con más antigüedad (experiencia contrastada) dentro del listado de operarios a promocionar. Si se cuestiona la capacidad del candidato al puesto a ocupar, la empresa deberá acreditarlo objetivamente y la comisión de ascensos emitirá informe sobre cada caso concreto.
3. La comisión de ascensos será la encargada de seleccionar a los trabajadores que aspiren a la plaza a cubrir. Así podrá escoger al candidato más adecuado.

En las ocupaciones temporales de puestos de trabajo de categoría superior que no constituyan vacantes definitivas ya sea por suplencias, vacaciones, etc. se remunerarán las diferencias de servicio correspondientes por todos los conceptos entre categorías, pero sin consolidar categoría en estos supuestos por las normas de ascenso existentes en la empresa.

Las ocupaciones temporales y definitivas de puestos de trabajo de personal que pertenezca al grupo B (Mandos intermedios), serán de libre designación de la empresa.

Cuando cualquier operario deje de realizar sus funciones en la empresa por excedencia, incapacidad permanente, jubilación anticipada, u otras, estas funciones las realizarán los trabajadores que, reuniendo los requisitos exigidos por la comisión de ascensos, hayan solicitado promocionarse. En estos casos no se consolidará la categoría. La consolidación vendrá por la ocupación de la vacante, una vez definitiva, para quien corresponda.

Al finalizar la promoción temporal se realizará la regularización de descansos que hayan podido estar afectados por diferencias de cuadrantes entre operarios.

Artículo 46. *Formación Continua*

Ambas partes son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajador/as y fomentar muy especialmente la acción formativa de carácter profesional de los mismos.

El personal tiene el derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, que garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional.

Para ello, la empresa junto con la representación de los trabajadores/as, se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes encaminados al perfeccionamiento profesional del personal.

Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en el Sector de Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medioambientales.

CAPÍTULO XVIII

Salud Laboral, Prevención, Medidas y Formación sobre la Salud y Riesgos Laborales

Artículo 47. Salud Laboral

Los servicios médicos de la empresa y de la mutua de accidentes concertada, actuarán de acuerdo con lo previsto en la legislación vigente en la presente materia.

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

De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe a los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/aso para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/aso para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. También se exceptuarán del carácter voluntario de la vigilancia de la salud, todos aquellos trabajadores/as que utilicen vehículos industriales del servicio para realizar su cometido, al entender las partes el riesgo inherente de que dichos vehículos, por sus características especiales, circulen por las zonas urbanas más transitadas de la ciudad sin que sus conductores estén al 100% de sus capacidades.

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

Artículo 48. Prevención Riesgos Laborales

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

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

La comisión de salud y seguridad estará compuesta por los delegados de prevención que designe el Comité de empresa y por los designados por la dirección de la empresa.

La comisión de salud y seguridad se reunirá, al menos, una vez al trimestre y se facilitará la información y la formación necesaria en la presente materia.

La comisión de salud y seguridad se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas. Dicha reunión se convocará dentro de las 48 horas siguientes al suceso.

Artículo 49. Medidas sobre la Salud Laboral y Seguridad

La Dirección de la empresa adoptará las medidas de salud y seguridad pertinentes como consecuencia de su control sobre el lugar donde el trabajo se presta, y de las instalaciones e instrumentos que para la realización del trabajo pone a disposición de los trabajadores/as.

Las medidas de protección afectarán igualmente a los trabajadores/as, en cuanto estarán obligados a observar en su propio interés determinadas conductas o prohibiciones, obligándose a trabajar con seguridad y a cuidar que los locales y los instrumentos de trabajo se encuentren en perfectas condiciones de salud y seguridad. Los trabajadores/as podrán denunciar ante el Comité de empresa y/o Comité de Salud Laboral todas las anomalías que observen para que, por él mismo, si hubiese lugar, se adopten las medidas oportunas.

En el caso de producirse un accidente laboral grave, lo comunicará con la mayor celeridad posible al delegado de prevención y al Comité de empresa. Así mismo, deberá informar al delegado de Prevención de las incidencias y accidentes que se produzcan en el centro de trabajo, remitiendo trimestralmente, los informes de aquellos lugares en los que se hayan producido y las bajas laborales que se hubieran ocasionado.

Artículo 50. Formación en materia de seguridad laboral

La empresa formará a sus trabajadores/as, para que tengan los conocimientos necesarios sobre temas de seguridad e higiene, tanto general como específica, para su puesto de trabajo, impartiendo en su caso la formación complementaria que sea precisa.

Los trabajadores/as vienen obligados a la utilización y conservación de los Equipos de Protección Individual (EPI's) que la empresa ponga a su disposición. Si cualquier trabajador/a se niega a la utilización de los EPI's, puestos a su disposición, la empresa lo pondrá en conocimiento de los delegados de prevención, para la adopción de las medidas oportunas. En caso de reiterada desobediencia en el uso de los mencionados equipos, ambas partes aceptan la aplicación de los procedimientos sancionadores recogidos en el Estatuto de los Trabajadores/as, calificando el tipo de falta en función del riesgo asumido unilateralmente por el trabajador/a.

A fin de conseguir dichos objetivos, los trabajadores/as con arreglo a su formación y a las instrucciones de la empresa, deberán:

- Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, substancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios.
- Utilizar cuando corresponda de forma correcta el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización lo limpiarán y guardarán correctamente para evitar su deterioro.
- No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos de seguridad correctamente.
- Indicar inmediatamente a la empresa toda situación laboral que, por un motivo razonable, considere que entraña un peligro grave e inmediato para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección.
- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de Seguridad y Salud, a que se cumplan todas las exigencias impuestas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.
- Contribuir, junto con la empresa y su respectivo Comité de seguridad y salud, a que se garantice que el medio y las condiciones de trabajo sean seguras y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

En lo concerniente al presente capítulo, Salud Laboral, Formación Profesional en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la solución de conflictos de trabajo, se estará con lo establecido en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

CAPÍTULO IX

Mejoras Sociales

Artículo 51. Complemento a la Acción Protectora de la Seguridad Social en Accidente u Hospitalización

En el caso de accidente u hospitalización, la empresa abonará al trabajador/a un complemento que garantice desde el primer día de baja el total de la retribución íntegra.

Se entenderá comprendido en el periodo de hospitalización el tiempo de espera, así como el periodo post-hospitalario.

En el caso de IT derivado de enfermedad común, que no requiera hospitalización la empresa abonará desde el 1er día un complemento que garantice el 95% de la retribución íntegra. A partir de los 31 días de IT se complementará hasta el 100 por 100 de la retribución íntegra.

Se entiende por retribución íntegra la totalidad de conceptos reflejados en tablas más la antigüedad.

Los periodos de IT derivados de accidente de trabajo o de enfermedad común, no tendrán repercusión en las pagas extras.

Artículo 52. Asistencia al Médico de Cabecera y al Especialista

Los trabajadores/as podrán acudir al médico de cabecera o al especialista, cuando la visita a éstos coincida en tiempo de trabajo, por el tiempo necesario para ello exclusivamente, previa petición con 24 horas de antelación a la empresa, excepto en casos excepcionales o de urgencia y justificando su asistencia mediante volante normalizado por la empresa, el tiempo empleado/a para ello será retribuido.

Artículo 53. Premio Vinculación

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

Artículo 54. Ayuda por Hijos/as con Discapacidad

Los trabajadores/as que tengan hijos/as con discapacidad física o psíquica recibirán una ayuda económica quedando establecida en las tablas salariales anexas para cada uno de los años de vigencia del convenio:

La presente cuantía, no se incluirá en las pagas extraordinarias. La mencionada discapacidad deberá estar acreditada por el organismo competente.

Artículo 55. Cobertura Póliza de Seguro por Accidente (Fallecimiento o Incapacidad Permanente)

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidente (Fallecimiento o incapacidad permanente) con una compañía, para todos sus trabajadores/as.

Las cuantías y contingencias cubiertas durante la vigencia del presente convenio son:

- Indemnización por Fallecimiento en accidente de trabajo: 35.000€.
- Indemnización por Incapacidad Permanente en accidente de trabajo: 35.000€.

Artículo 56. Premio Jubilación

Se establece un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos los trabajadores/as que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación total:

- A los 63 años 300€/por año de trabajo.
- A los 64 años: 275€/por año de trabajo.
- A los 65 años: 260€/por año de trabajo.
- A los 66 años: 250€/por año de trabajo.
- A los 67 o más años: 240€/por año de trabajo.

Artículo 57. *Despidos*

1. Despido disciplinario y sanciones muy graves:

En lo referido a faltas y sanciones se estará a lo establecido en el convenio sectorial con las siguientes mejoras: Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas muy graves requerirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La Dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos.
2. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 48 horas.
3. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la Dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso la sanción impuesta y la fecha de efectos de esta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.
4. De todo lo actuado la Empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores al mismo tiempo que el propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de la sanción que finalmente se imponga.

Será necesaria la incoación de dos sanciones previas escritas a partir de leves, con independencia de su resultado judicial, en caso de despido disciplinario motivado por las causas número 1 (faltas de asistencia), número 2 (faltas al trabajo), número 15 (disminución voluntaria) y número 16 (desobediencia continuada) del art. 58 del vigente convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

2. Despidos objetivos colectivos e individuales:

La empresa no utilizará con carácter general para despedir colectivamente, los motivos establecidos en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores/as, sin acuerdo previo con el Comité de empresa.

En el caso de la no existencia de este acuerdo, las partes se someterán a la mediación o en su caso el arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

a) Si el despido está basado en otra causa y ajena a la conducta del trabajador/a, la empresa deberá notificar con al menos 30 días de antelación el contenido de la carta de despido a la representación legal de los trabajadores/as. La citada carta debe razonar y justificar cuales son las concretas y singulares circunstancias concurrentes que determinan como inexorables la decisión de despedir, así como, deberá señalar en virtud de qué criterio y causas la medida a adoptar, debe ser la de despido y no otras alternativas que excluyan la extinción del contrato de trabajo.

En el caso de incumplimiento de estos requisitos establecidos, tanto en el primer como en el segundo apartado, por parte de la empresa, se determinará la no validez del despido.

b) Que, de producirse extinciones de carácter económicas, técnicas, organizativas o productivas a efectos de despido colectivo, o reducciones salariales por causas colectivas se entenderá que existe una situación económica negativa o causa organizativa o productiva cuando se haya producido un descenso de los niveles de resultados de la empresa del 75% del promedio de los últimos 24 meses.

Artículo 58. Retirada Carnet de Conducir

Cuando a algún conductor/a de la empresa se le retire el carnet de conducir, se le destinará a otro puesto de trabajo, respetándole todos los conceptos salariales, siempre y cuando dicha retirada no sea debida a motivos de embriaguez o consumo de estupefacientes. Asimismo, todos los trabajadores/as estarán obligados a comunicar a la empresa inmediatamente la pérdida de licencias que les sean impuestas, tanto en firme como provisionalmente, por las autoridades competentes.

Artículo 59. Detención del Trabajador/a

En caso de privación de libertad de uno de los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, sea derivada de detención, prisión provisional o condena firme, en tanto en cuanto la prestación del servicio sea compatible con el delito cometido, la empresa le reservará el puesto de trabajo al trabajador/a afectado, quien en el plazo de 48 horas desde su puesta en libertad, se tendrá que poner en contacto con su encargado a fin de reincorporarse al servicio, sino se pusiera en contacto dichas faltas de asistencia al trabajo se consideraran injustificadas.

Se excluirán de la reserva aquellos casos que tengan relación con agresiones y/o menosprecio a las mujeres y que implique un resultado de muerte, asesinato, homicidio, etc., ya que todos ellos se pueden considerar casos de alarma social.

Artículo 60. Fondo Social

Se establece un fondo social destinado a la ayuda de los trabajadores/as. El citado fondo social, lo gestionará directamente el Comité de empresa.

La cuantía destinada para dicho fondo durante la vigencia del presente convenio colectivo es de 26.000€. Dicha cuantía estará a disposición del Comité de empresa como fecha límite el día 15 de diciembre de cada anualidad, siempre que estos efectúen con una antelación mínima de un mes la petición de dicho fondo de manera formal.

Anualmente el Comité de empresa facilitará informe a la dirección de la empresa del uso de estas cantidades, así mismo facilitará el reglamento de aplicación para la concesión de ayudas al personal.

La cantidad de dicho fondo será de 27.000€ para el año 2024, 28.000€ para 2025 y 29.000€ para 2026.

Artículo 61. Anticipos Especiales

La empresa destinará un fondo económico de 15.000€ para cada año de la vigencia del presente Convenio colectivo, en concepto de anticipos especiales a los trabajadores/as que tengan contrato indefinido.

La cantidad deberá ser retornada íntegramente a la empresa dentro del año natural a su solicitud, mediante el descuento de la cuota acordada en la hoja salarial mensual del trabajador/a.

El trabajador/a solicitante, deberá firmar un documento en calidad de reconocimiento de la deuda contraída con indicación del protocolo de amortización -importe cuotas/nº de cuotas-mes que se establezca.

Se establecerá un reglamento procedural regulador de los anticipos especiales.

Artículo 62. Uniformidad (Vestuario)

La empresa entregará a todos los trabajadores/as los siguientes equipos:

- Verano: 2 pantalones, 2 camisas, 1 par de zapatos y 1 gorra.
- Invierno: 2 pantalones, 2 camisas, 1 jersey, 1 chaqueta polar, 1 par de botas y 1 gorra.

Las prendas de anorak, gorra, traje de agua y guantes, se renovará una vez que estén inservibles las utilizadas.

Se entregarán los chalecos de alta visibilidad y seguridad al personal que lo precise y será de uso obligatorio.

Los equipos de verano se entregarán el 1 de abril y los de invierno el 1 de septiembre. Así como el vestuario que se entrega estará de acuerdo con la época a la que pertenece.

Será obligatoria para todo el personal la utilización en el trabajo de la última ropa entregada para cada temporada.

Todo el personal que cause baja en la empresa estará obligado a devolver todo el vestuario.

CAPÍTULO X Contratación

Artículo 63. *Garantía de Empleo*

El objetivo de la empresa será defender y consolidar el actual empleo y generar nuevos puestos de trabajo, ligados a proyectos de expansión que pudieran producirse del reparto de trabajo y rejuvenecimiento de la plantilla.

Artículo 64. *Estabilidad en el Empleo*

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 medidas de los artículos 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 a 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 medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en treinta días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 65. *Período de Prueba (Nuevas Incorporaciones)*

Con independencia de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen, para las nuevas contrataciones e incorporaciones en el centro de trabajo, los siguientes períodos de prueba:

- 15 días para el personal no cualificado.
- 1 mes para el personal administrativo.
- 3 meses para el personal técnico de grado medio y mandos intermedios.
- 6 meses para el personal Técnico de Grado Superior.

Artículo 66. *Renovación Contractual Garantizada*

Renovación o prórroga garantizada de los contratos de duración determinada del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, salvo los de interinidad, si se mantiene el volumen de producción global y desaparece la causa de temporal del contrato, pasando a fijos indefinidos al año.

Artículo 67. *Ingresos*

Cuando por necesidades de la empresa, sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, la dirección informará, previamente, a los representantes de los trabajadores/as del número y sus características y puestos de trabajo a cubrir.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones con otros candidatos/as, tendrán preferencia aquellos con más antigüedad que con anterioridad hayan trabajado en la empresa durante los últimos 3 años realizando sustituciones de vacaciones, interinidades y permisos, valorándose su rendimiento e idoneidad y capacidad en el período de servicios prestados anteriormente.

Se respetará lo que disponga el Plan de Igualdad en materia de contratación e ingreso a la empresa.

Artículo 68. *Empresas de Trabajo Temporal*

Las modificaciones contractuales pactadas en el presente Convenio son suficientes para las necesidades productivas y funcionales de la empresa. En el caso que, excepcionalmente, la empresa tenga la necesidad de utilizar la figura de las empresas de trabajo temporal, será necesario el acuerdo previo con el Comité de empresa.

Artículo 69. *Jubilación*

En los supuestos de jubilación se estará en cada momento acorde a la legislación vigente en tal materia.

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

Expresada por el trabajador/a su voluntad de acceder a la jubilación, la empresa realizará las actuaciones necesarias para ello, llegando al acuerdo correspondiente si lo considerará ante cada una de las jubilaciones.

Jubilación Parcial:

A los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, la soliciten y les sea reconocida, la empresa estará obligada a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido (75% o el que corresponda según las carencia que establezca la Ley al efecto) y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural, debiendo empresa y trabajador/a acordar el periodo o periodos del año en que deba trabajarse. Cuando se solicite por el trabajador otros porcentajes de reducción se tendrá que llegar a un acuerdo entre empresa y trabajador/a.

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

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

El contrato de relevo será indefinido y el contrato a tiempo parcial tendrá una duración igual o equivalente al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar la edad para acceder a la jubilación ordinaria.

El trabajador jubilado parcialmente percibirá su retribución mensualmente. Las pagas extraordinarias se cobrarán en el periodo de devengo.

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

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

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

CAPÍTULO XI Conciliación de la Vida Personal, Laboral y Familiar

Artículo 70. *Plena Igualdad de Trato*

Las partes promulgaran lo establecido la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se desarrollan medidas sobre la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 71. *Permiso por Lactancia*

1. Las empleadas que por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. También, por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de la jornada en media hora, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

2. Si en el momento de su reincorporación del período de maternidad, manifestase su voluntad expresa de no utilizar el derecho que le asiste a una hora de ausencia del trabajo ni de la reducción de jornada de media hora, podrá optar por disfrutar un permiso de diez días naturales a continuación de la baja por maternidad más cinco días hábiles, a disfrutar durante los primeros doce meses de vida del hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen en el mismo centro de trabajo, y siempre que aquél que lo elija haya disfrutado de al menos una parte del permiso por maternidad/paternidad.

Artículo 72. *Protección Contra la Violencia de Género*

1. La víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa comunicará a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

2. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la víctima.

Terminado este período podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención a servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la víctima a la empresa a la mayor brevedad.

4. En el supuesto de la víctima que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión.

5. La víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la persona afectada.

6. En todo lo no previsto en el presente Artículo, se estará a lo establecido en la ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Artículo 73. *Prevención del Acoso Moral, Sexual y por Razón de Sexo*

La entidad se compromete a promover el establecimiento de las bases indispensables, necesarias y convenientes en orden a no tolerar ningún tipo de conductas o prácticas de cualquier situación de acoso.

CAPÍTULO XII Derechos de Información

Artículo 74. *Información Regular al Comité de Empresa*

Según lo establecido en la legislación laboral el Comité de empresa deberá recibir la información correspondiente y, en especial, de todos los contratos de trabajo suscritos, así como de sus renovaciones o rescisiones con indicación de los motivos de éstos.

Artículo 75. *Subcontrataciones*

En lo referido a subcontrataciones, el Comité de empresa deberá recibir información completa de todas las subcontrataciones de tareas dentro y fuera de la empresa, con indicación de la actividad concreta, número de trabajadores/as empleados y condiciones salariales y de trabajo de éstos, siempre y cuando los trabajadores/as no hayan indicado lo contrario en virtud de los derechos recogidos en la LOPD.

CAPÍTULO XIII Derechos Sindicales

Artículo 76. *Derechos de Información Sindical, Capacidad y Sigilo Profesional*

Se estará sujeto con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores/as (ET), de conformidad con lo previsto en sus artículos 64 y 65, y por lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

La empresa presentará, según lo previsto en el ET, a la representación social de los trabajadores aquella documentación que específicamente se reseña en el artículo 64 del ET. Todo ello respetando lo previsto en la Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD).

Artículo 77. *Crédito horario Representación Social*

Con independencia de lo que dispone el apartado e) del artículo 68 del ET, los miembros de la Representación Social disponen, con independencia del número de trabajadores/as que haya en cada momento en la plantilla, durante la vigencia del presente convenio colectivo de lo siguiente:

Miembros del Comité de empresa: 5 trabajadores/as.

- Miembros del Comité (4 trabajadores/as): 38 horas mensuales.
- Presidente del Comité (1 trabajador/a): 48 horas mensuales.

Estas horas son acumulables anualmente y se podrán acumular en uno o varios miembros del CE y Delegados/as Sindicales.

El disfrute del mencionado crédito horario está condicionado al preaviso con un mínimo de 24 horas de antelación por escrito.

Artículo 78. *Crédito horario Delegados de Prevención/Salud Laboral*

Los delegados de prevención (2 trabajadores/as) dispondrán de 5 horas mensuales más de las que disponen para ostentar el cargo de Representante Social de los trabajadores/as, resultando un total de 43 horas mensuales.

El disfrute del mencionado crédito horario está condicionado al preaviso con un mínimo de 24 horas de antelación por escrito.

Artículo 79. *Delegado/a Sindical*

Se reconoce un/a delegado/a sindical para cada una las dos secciones sindicales con mayor representatividad en el centro de trabajo, de acuerdo con la LOLS sea cual sea el número de trabajadores/as.

Los delegados/as de las dos secciones sindicales con derecho a representación, disfrutarán de los siguientes derechos con independencia del número de trabajadores/as:

- Delegado/a del primer sindicato mayoritario: 33 horas mensuales.
- Delegado/a del segundo sindicato mayoritario: 15 horas mensuales.

El disfrute del mencionado crédito horario está condicionado al preaviso con un mínimo de 24 horas de antelación por escrito.

CAPÍTULO XIV **Medioambiente**

Artículo 80. *Colaboración con el Desarrollo Sostenible y la Protección del Medio Ambiente. Agenda XXI*

Las partes, se comprometen a crear una Comisión, formada por las citadas representaciones, al objeto de colaborar en cuantas acciones y proyectos se contemplen y se activen en el municipio, que vayan orientadas al buen desarrollo de la protección medioambiental.

Los trabajadores/as de la empresa que realizan la recogida de RSU y limpieza, se comprometen a colaborar y a fomentar, en su gestión diaria, cuantas acciones sean necesarias, para trasladar a los ciudadanos del municipio la concienciación sobre los modos y formas de actuar de la mejor forma ante los residuos urbanos.

Por ello, la comisión que se forme potenciará los Planes de Formación y los canales de información necesarios y precisos, para que se lleven a buen término todas aquellas actuaciones que impliquen mejorar la educación y hábitos de los ciudadanos de Granollers, en todas aquellas tareas relacionadas con la sostenibilidad, el medioambiente y la calidad de vida en las zonas urbanas.

Disposición Adicional Única

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

Disposición Transitoria Única

El presente texto articulado cuya vigencia está comprendida desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, deroga y sustituye en su totalidad todo lo regulado en el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Talher SA (Serveis de neteja pública viària i recollida de residus sòlids urbans de Granollers) per al període 01.01.2022-31.08.2022.

No obstante, los posibles acuerdos que se puedan establecer durante la vigencia del presente Texto Articulado tendrán la misma eficacia y se considerarán integrados en el mismo. Por otro lado, será necesario que dichos acuerdos sean registrados, homologados y publicados en el DOGC, tal y como establece la ley al efecto.

Disposición Final

El presente texto articulado del Convenio colectivo previamente a su consolidación ha sido ratificado por la asamblea de los trabajadores/as.

La empresa dará traslado a los responsables de Ayuntamiento de Granollers.

Una vez superados los trámites reflejados en los apartados anteriores se considerará el presente Convenio colectivo efectivo a todos los efectos y se procederá a su aplicación.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2023 (revisión 3,5%)

| Grupos | Salario Base | Plus Penosos | Plus Nocturno | Plus Actividad | Plus Transporte | Plus Cons. Vest. | Total Mes | Plus terminación recorrido | Total Anual |
|--|--------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|----------------------------|-------------|
| A) Operarios | | | | | | | | | |
| <i>Limpieza viaria</i> | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Conductor día | 925,69 | 231,42 | 0,00 | 816,54 | 145,71 | 95,23 | 2.214,59 | | 35.433,44 |
| Conductor noche | 925,69 | 231,42 | 231,42 | 816,54 | 145,71 | 95,23 | 2.446,01 | | 39.136,16 |
| Maquinista | 918,11 | 229,53 | 0,00 | 640,35 | 145,71 | 65,39 | 1.999,09 | | 31.985,44 |
| Peón Especializado | 914,34 | 228,59 | 0,00 | 572,61 | 145,71 | 50,45 | 1.911,70 | | 30.587,20 |
| Peón día | 910,54 | 227,63 | 0,00 | 504,84 | 145,71 | 35,51 | 1.824,23 | | 29.187,68 |
| Peón noche | 910,54 | 227,63 | 227,63 | 504,85 | 145,71 | 35,51 | 2.051,87 | | 32.829,92 |
| <i>Recogida residuos urbanos</i> | | | | | | | | | |
| art. 26 y art. 36a Compensación por mayor dedicación día festivo | 925,69 | 231,42 | 0,00 | 816,54 | 145,71 | 95,23 | 2.214,59 | 341,49 | 39.531,29 |
| Conductor RSU noche | 925,69 | 231,42 | 231,42 | 816,54 | 145,71 | 95,23 | 2.446,02 | 341,49 | 43.234,10 |
| Peón Espec. RSU día | 914,34 | 228,59 | 0,00 | 572,61 | 145,71 | 50,46 | 1.911,71 | 226,50 | 33.305,31 |
| Peón Espec. RSU noche | 914,34 | 228,59 | 228,59 | 572,61 | 145,71 | 50,46 | 2.140,30 | 226,50 | 36.962,75 |
| Peón RSU noche | 910,54 | 227,63 | 227,63 | 504,85 | 145,71 | 35,51 | 2.051,88 | 226,50 | 35.548,03 |
| Peón RSU día | 910,54 | 227,63 | 0,00 | 504,85 | 145,71 | 35,51 | 1.824,25 | 226,50 | 31.905,99 |
| B) Mandos Intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado de Centro | 926,75 | 231,70 | 231,70 | 880,53 | 180,46 | 120,32 | 180,02 | 2.751,48 | 44.023,68 |
| Encargado de Brigada | 923,48 | 230,86 | 230,86 | 423,85 | 180,46 | 120,32 | 177,71 | 2.287,54 | 36.600,58 |
| C) Administrativo | | | | | | | | | |
| Oficial primera administración | 917,73 | | | 423,85 | 300,14 | 200,09 | 372,78 | 2.214,59 | 35.433,44 |
| Oficial segunda administración | 821,43 | | | 241,40 | 142,30 | 94,88 | 257,02 | 1.557,03 | 24.912,53 |
| D) Personal de Taller | | | | | | | | | |
| Oficial 1ª Mecánico | 925,69 | 231,43 | | 816,54 | 145,71 | 95,23 | | 2.214,60 | 35.433,60 |
| Ayudante Taller/Lavadero | 910,54 | 227,64 | | 482,92 | 145,71 | 35,51 | | 1.802,32 | 28.837,09 |

OTROS ASPECTOS SALARIALES AÑO 2023

- Artículo 21 Plus lavacontenedores

Puesto de trabajo

| | |
|-----------|-------|
| Conductor | 25,90 |
| Peón | 25,90 |

- Artículo 25 Plus equipo de recogida RSU domingos

Puesto de trabajo

| | |
|-----------|-------|
| Conductor | 58,53 |
| Peón | 29,26 |

- Artículo 26 Compensación por mayor dedicación:

Puesto de trabajo

| | |
|-------------------|-------|
| Conductor RSU | 92,24 |
| Peón RSU | 79,94 |
| Conductor LV | 86,08 |
| Maquinista | 83,02 |
| Peón especialista | 75,34 |
| Peón LV | 67,66 |

- Artículo 27 Trabajo en domingos y festivos viaria:

200,60

- Artículo 28 Horas Extras:

Puesto de trabajo

| | |
|--------------------------|-------|
| Conductor RSU | 18,71 |
| Peón RSU | 17,02 |
| Conductor LV | 18,71 |
| Maquinista | 17,87 |
| Peón especialista RSU-NV | 15,76 |
| Peón LV | 13,64 |
| Personal taller | 18,71 |

- Artículo 30 Premio vacaciones

1.035,00

- Artículo 36 Acumulación días festivos

Puesto de trabajo

| | |
|-----------|--------|
| Conductor | 124,20 |
| Peón | 113,85 |

- Artículo 55 Ayuda por hijo discapacidad

116,60

ANEXO 2
TABLAS SALARIALES DEL AÑO 2024 (revisión 2%)

| Grupos | Salario Base | Plus Penosos | Plus Nocturno | Plus Actividad | Plus Transporte | Plus Cons. Vest. | Total Mes | Plus terminación recorrido | Total Anual |
|--|--------------|--------------|---------------|----------------|-----------------|------------------|-----------|----------------------------|-------------|
| A) Operarios | | | | | | | | | |
| <i>Limpieza viaria</i> | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |
| Conductor día | 944,20 | 236,05 | 0,00 | 832,87 | 148,62 | 97,13 | 2.258,87 | | 36.141,92 |
| Conductor noche | 944,20 | 236,05 | 236,05 | 832,87 | 148,62 | 97,13 | 2.494,92 | | 39.918,72 |
| Maquinista | 936,47 | 234,12 | 0,00 | 653,16 | 148,62 | 66,70 | 2.039,07 | | 32.625,12 |
| Peón Especializado | 932,63 | 233,16 | 0,00 | 584,06 | 148,62 | 51,46 | 1.949,93 | | 31.198,88 |
| Peón día | 928,75 | 232,18 | 0,00 | 514,94 | 148,62 | 36,22 | 1.860,71 | | 29.771,36 |
| Peón noche | 928,75 | 232,18 | 232,18 | 514,95 | 148,62 | 36,22 | 2.092,90 | | 33.486,40 |
| <i>Recogida residuos urbanos</i> | | | | | | | | | |
| art. 26 y art. 36a Compensación por mayor dedicación día festivo | 944,20 | 236,05 | 0,00 | 832,87 | 148,62 | 97,13 | 2.258,87 | 348,32 | 40.321,76 |
| Conductor RSU noche | 944,21 | 236,04 | 236,04 | 832,87 | 148,62 | 97,13 | 2.494,91 | 348,32 | 44.098,40 |
| Peón Espec. RSU día | 932,63 | 233,16 | 0,00 | 584,07 | 148,62 | 51,47 | 1.949,95 | 231,03 | 33.971,56 |
| Peón Espec. RSU noche | 932,63 | 233,16 | 233,16 | 584,07 | 148,62 | 51,47 | 2.183,11 | 231,03 | 37.702,12 |
| Peón RSU noche | 928,75 | 232,18 | 232,18 | 514,95 | 148,62 | 36,22 | 2.092,90 | 231,03 | 36.258,76 |
| Peón RSU día | 928,75 | 232,18 | 0,00 | 514,95 | 148,62 | 36,22 | 1.860,72 | 231,03 | 32.543,88 |
| B) Mandos Intermedios | | | | | | | | | |
| Encargado de Centro | 945,29 | 236,33 | 236,33 | 898,14 | 184,07 | 122,73 | 183,62 | 2.806,51 | 44.904,16 |
| Encargado de Brigada | 941,95 | 235,47 | 235,47 | 432,33 | 184,07 | 122,73 | 181,26 | 2.333,28 | 37.332,48 |
| C) Administrativo | | | | | | | | | |
| Oficial primera administración | 936,08 | | | 432,33 | 306,14 | 204,09 | 380,24 | 2.258,88 | 36.142,08 |
| Oficial segunda administración | 837,86 | | | 246,23 | 145,15 | 96,78 | 262,16 | 1.588,18 | 25.410,88 |
| D) Personal de Taller | | | | | | | | | |
| Oficial 1ª Mecánico | 944,20 | 236,06 | | 832,87 | 148,62 | 97,13 | | 2.258,88 | 36.142,08 |
| Ayudante Taller/Lavadero | 928,75 | 232,19 | | 492,58 | 148,62 | 36,22 | | 1.838,36 | 29.413,76 |

OTROS ASPECTOS SALARIALES AÑO 2023

- Artículo 21 Plus lavacontenedores

Puesto de trabajo

| | |
|-----------|-------|
| Conductor | 26,41 |
| Peón | 26,41 |

- Artículo 25 Plus equipo de recogida RSU domingos

Puesto de trabajo

| | |
|-----------|-------|
| Conductor | 59,70 |
| Peón | 29,84 |

- Artículo 26 Compensación por mayor dedicación:

Puesto de trabajo

| | |
|-------------------|-------|
| Conductor RSU | 94,08 |
| Peón RSU | 81,54 |
| Conductor LV | 87,80 |
| Maquinista | 84,68 |
| Peón especialista | 76,84 |
| Peón LV | 69,01 |

- Artículo 27 Trabajo en domingos y festivos viaria:

204,62

- Artículo 28 Horas Extras:

Puesto de trabajo

| | |
|--------------------------|-------|
| Conductor RSU | 19,09 |
| Peón RSU | 17,36 |
| Conductor LV | 19,09 |
| Maquinista | 18,23 |
| Peón especialista RSU-NV | 16,08 |
| Peón LV | 13,91 |
| Personal taller | 19,09 |

- Artículo 30 Premio vacaciones

1.055,70

- Artículo 36 Acumulación días festivos

Puesto de trabajo

| | |
|-----------|--------|
| Conductor | 126,68 |
| Peón | 116,13 |

- Artículo 55 Ayuda por hijo discapacidad

118,94

ANEXO 3
OTROS ASPECTOS SALARIALES APLICABLES A PARTIR DEL AÑO 2026

Artículo 20 Plus Sopla-hojas 4 €/jornada

Artículo 21 Plus equipo lavacontenedores

| | |
|-----------|-------------|
| Conductor | 35,02 €/mes |
| Peón | 35,02 €/mes |

Artículo 25 Plus equipo de recogida RSU-Domingos

| | |
|-----------|-------------|
| Conductor | 66,55 €/mes |
| Peón | 38,27 €/mes |

Artículo 26 y artículo 36a Compensación por mayor dedicación día festivo

| | 6 Horas | 3 Horas |
|---------------------------|---------|---------|
| Conductor RSU | 145 | 72,50 |
| Peón RSU | 125 | 62,50 |
| Conductor LV | 145 | 72,50 |
| Maquinista | 135 | 67,50 |
| Peón Especialista RSU/NIT | 130 | 65,00 |
| Peón Especialista RSU/NV | 130 | 65,00 |
| Peón LV | 125 | 62,50 |

Artículo 28 Horas Extra

| | |
|---------------------------|-------|
| Conductor RSU | 23,39 |
| Peón RSU | 19,70 |
| Conductor LV | 18,71 |
| Maquinista | 17,87 |
| Peón Especialista RSU/NIT | 21,18 |
| Peón Especialista RSU/NV | 15,76 |
| Peón LV | 13,64 |

Artículo 58 Ayuda por hijo discapacitado Valor actualizado + 5 €

Barcelona, 10 de març de 2025
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lidia Fries Forcada