

## CORRECCIÓ D'ERRADES

a la Resolució de 30 de juny de 2025, per la qual es disposa la inscripció i publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA (SAC – Servei de Neteja) per als anys 2025 a 2028 (codi de conveni núm. 08102840012019)

Havent observat varies errades en el contingut que afecta al codi del Conveni col·lectiu esmentat, tramès al BOP de Barcelona i publicat el 9 de juliol 2025, i feta les correccions oportunes

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA (SAC – Servei de Neteja) per als anys 2025 a 2028 (codi de conveni núm. 08102840012019), al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVEIS AMBIENTALS DE CASTELLDEFELS, SA (SAC)  
PARA EL SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA, RECOGIDA DE RESIDUOS Y GESTIÓN DE LA  
DEIXALLERIA MUNICIPAL DE CASTELLDEFELS PARA LOS AÑOS 2025-2028

### CAPÍTULO I **Normas Generales**

#### Artículo 1. *Ámbito Funcional*

El presente Convenio colectivo se aplicará a todo el personal adscrito al Área de Limpieza de la empresa Serveis Ambientals de Castelldefels, SA de Castelldefels (en adelante, SAC), que presta servicios de recogida domiciliaria de basuras, recogida de residuos sólidos urbanos, limpieza viaria y gestión de la Deixalleria municipal, en el municipio de Castelldefels (Baix Llobregat), en la provincia de Barcelona.

#### Artículo 2. *Vigencia*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor el día 1 de junio de 2025, independientemente, por tanto, de la fecha de su publicación en el boletín oficial correspondiente, sin perjuicio de los distintos períodos de vigencia que puedan pactarse para cada materia o articulado.

#### Artículo 3. *Duración*

La duración del presente Convenio será desde 1 de junio de 2025 hasta el día 31 de diciembre de 2028, considerándose prorrogado a su finalización de año en año por tácita reconducción de no formalizarse por cualquiera de las partes denuncia por escrito dentro del último trimestre del año de su vencimiento.

Denunciado el Convenio, en tanto no se llega a un acuerdo sobre el nuevo, se entenderá que su contenido íntegro se prorrogará provisionalmente hasta que no se llegue a acuerdo expreso.

#### Artículo 4. *Garantías Ad Personam*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio se considerarán mínimas, respetándose todas las situaciones personales e individuales que, con carácter global y en cómputo anual, fueran más beneficiosas en su conjunto para el personal.

#### Artículo 5. *Absorción y Compensación*

Las mejoras establecidas en este Convenio, cualquiera que sea su naturaleza, no podrán ser absorbidas ni compensadas con las que anteriormente viniera disfrutando el personal tanto a título individual como colectivo.

Queda incluido dentro de este capítulo el personal que cobra el complemento ad-personam derivado del antiguo Plus Postfestivos, cuyo importe no se verá absorbido ni compensado ni tampoco será objeto de revalorización anual.

#### Artículo 6. *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria del convenio, integrada por dos miembros de la empresa y dos representantes legales del personal. Asimismo, ambas partes podrán acompañarse de asesor.

1. La Comisión se reunirá en el plazo de quince días, a petición de cualquiera de ambas partes, y sus funciones serán las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado e interpretación.
- b) Estudio y valoración de nuevas disposiciones legales de promulgación posterior a la entrada en vigor del presente Convenio, que puedan afectar a su contenido.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia del presente Convenio y a una mayor solución interna de los conflictos que puedan existir en la interpretación y aplicación del mismo.

2. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias que tenga atribuidas o en relación al contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), o para la resolución de conflictos de índole colectivo o plural o de aquellos conflictos de carácter individual no excluidos expresamente, serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje ante el Tribunal Laboral de Cataluña.

3. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del Tribunal Laboral de Cataluña.

4. Ambas partes se comprometen a no designar como conciliadores/as, mediadores/as o árbitros a personas que formen o hayan formado parte de la Comisión Paritaria o Negociadora del presente Convenio colectivo.

5. En particular, ambas partes manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

- a) Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Catalunya, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente
- b) Mediación, a través de la comisión de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.
- c) Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del Tribunal Laboral de Catalunya en dicha materia.
- d) Los establecidos en las diferentes comisiones técnicas y de mediación, como la de igualdad de género, la de economía y previsión social, la de organización del trabajo y la de seguridad y salud laboral; así como cualquier otra que se creara.

#### Artículo 7. *Derecho Supletorio*

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en la legislación vigente, incluida en ésta el Convenio colectivo Estatal del Sector de Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (código de convenio núm. 99010035011996), que fue suscrito con fecha 28 de junio de 2024 (BOE de 25.10.2024), o en su caso, normativa que le sustituya.

## CAPÍTULO II Condiciones de Trabajo

## Artículo 8. *Jornada Laboral*

La jornada de trabajo del personal comprendido en el presente convenio se establecerá del siguiente modo:

- a) Personal con antigüedad inferior a dos años: Jornada anual de 1628 horas.
- b) Personal con antigüedad superior a dos años: Jornada anual de 1608 horas (calculándose la parte proporcional para el año en que se alcancen los 2 años de antigüedad)

El descanso correspondiente al personal afectado por el presente Convenio deberá ser siempre de un día y medio de descanso ininterrumpido.

No obstante, como mejora de lo anterior, se seguirá con los turnos de trabajo ya establecidos por acuerdo entre empresa y trabajadores/as, disfrutándose en general y en forma alterna cada 14 días, del descanso ininterrumpido de dos días, que coinciden en sábado y domingo, y adaptada la jornada de trabajo a 6 horas y 45 minutos diarias, excepto en los casos que por contrato o pacto esta acordada otro tipo de jornada o días de descanso.

Por último, se consideran días festivos intersemanales de aplicación en este mismo Convenio, las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, es decir, las doce fiestas nacionales y las dos de Castelldefels que se señalan cada año.

Antes de la firma del presente Convenio, dentro del personal del grupo II operarios, existían 3 tipos de horarios:

- a) Tipo 1: personal que descansa un fin de semana entero alterno y sábado o domingo alterno: no afectado por los nuevos horarios.
- b) Tipo 2: personal que descansa un fin de semana entero alterno y un día entre semana cada 2 semanas: no afectado por los nuevos horarios.
- c) Tipo 3: personal que no descansa ningún fin de semana entero durante el año.

La nueva medida acordada pretende mejorar y unificar las condiciones de aquél personal que no disfrutaba nunca de fines de semana enteros (Tipo 3), con independencia de su tipo de contrato, sea este fijo, fijo discontinuo o temporal.

El referido acuerdo, por tanto, no afecta al personal comprendido en los antiguos Tipos 1 y 2.

Como mejora al personal que antes de la firma del presente Convenio pertenecía al Tipo 3 y no disfrutaba de ningún fin de semana de descanso entero en todo el año, y con la finalidad de otorgar 1 fin de semana libre alterno para toda la plantilla, se establece un sistema igual que el establecido para el personal del antiguo Tipo 2, el cual se disfrutará, en general y en forma alterna cada dos semanas, del descanso ininterrumpido de un fin de semana entero (sábado y domingo), con la particularidad que los días de compensación, asuntos propios, San Martín de Porras y los 3 días de vacaciones fuera de turno, se disfrutarán de lunes a viernes.

Todo el personal dispone de 6 días/año de compensación de jornada. El personal con antigüedad superior a dos años dispone de 8 días/año de compensación de jornada. Para que todo el personal pueda mantener esos 2 fines de semana libres al mes, los días compensatorios en este nuevo sistema para el antiguo personal del Tipo 3 se disfrutarán de lunes a viernes que coincidan con la semana que descansan 1 día (excluyendo el período comprendido entre el 15 de junio al 15 de septiembre, la última quincena del año y la primera semana del año).

Para toda la plantilla se ofrece la posibilidad de unificar estos 8 días compensatorios para que, junto con los 2 días de fin de semana festivo, el personal pueda disfrutar de un período consecutivo de 10 días de descanso, siempre y cuando así lo soliciten y esté conforme con las necesidades del servicio.

La solicitud para la unificación de estos días deberá realizarse antes del 30 de noviembre del año anterior, con el fin de que la empresa pueda organizar adecuadamente los descansos y las necesidades del servicio.

El calendario anual con los días de compensación para el siguiente año, con la opción de unificación de los mismos, deberá ser publicado y colgado a más tardar el 31 de diciembre de cada año, para conocimiento de todo el personal.

La empresa publicará las fechas específicas para la aplicación de esta unificación, garantizando que dicha opción no afecte la operativa ni la calidad del servicio.

En todo caso, los días festivos se deberá garantizar un funcionamiento mínimo que respete los servicios esenciales de la ciudadanía durante esos días.

Por lo tanto, el personal operativo se distribuirá en 2 tipologías:

- a) Tipo 1: personal que descansa un fin de semana entero alterno y sábado o domingo alterno.
- b) Tipo 2: el resto de plantilla, que descansa un fin de semana entero alterno. Dentro de esta tipología, los 11 operarios que ya pertenecían a este Tipo 2 antes de la firma del presente convenio, podrán disfrutar de los días de asuntos propios, San Martín de Porras, 3 días de vacaciones fuera de turno y días de compensación, de lunes a domingo. Por tanto, el antiguo Tipo 3 queda integrado con el Tipo 2.

#### Artículo 9. *Horario de Trabajo*

El horario de todo el personal afectado por el presente Convenio será el fijado según el calendario laboral que se confeccione de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal, y se adjuntará como anexo en el presente Convenio.

El personal con jornada diaria continuada de seis horas o más, tendrá derecho a descansar durante un máximo de 30 minutos, periodo que tendrá la consideración de tiempo de trabajo a todos los efectos.

El personal que realice una jornada diaria continuada entre cinco e inferior a seis horas, podrán disfrutar de un descanso de 30 minutos, sin que este período tenga la consideración de tiempo de trabajo.

#### Artículo 10. *Descanso Semanal*

Todo el personal del Grupo II (Personal Operario) disfrutará de su día de descanso semanal de manera alterna entre una y dos veces por semana. Es decir, en una semana trabajarán cinco días y tendrán dos días de descanso, y en la siguiente semana trabajarán seis días y tendrán un día de descanso, repitiéndose este esquema de forma alterna.

Para todo el personal tendrán consideración de días festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente más el día de San Martín de Porres, el cual será compensado con 1 día de fiesta dentro del año en curso o se compensará en metálico, según lo indicado en el artículo 24 del presente Convenio.

#### Artículo 11. *Vacaciones*

Para el personal del Grupo II (Personal operario) las vacaciones anuales se disfrutarán en tres turnos durante el período comprendido entre el 15 y el 20 de junio iniciándose las mismas en lunes (en caso de que ese lunes coincida con el día festivo semanal, el turno iniciará al día siguiente) y el 30 de octubre como máximo, fijándose los días a disfrutar en 31 días naturales para todo el personal, y cuyo abono será a razón del salario real mensual.

La empresa facilitará al personal, al menos con dos meses de antelación, la fecha de disfrute de las vacaciones, exponiéndose la relación en el tablón de anuncios.

No obstante, lo anterior, el personal que acredite 2 años de antigüedad en la empresa disfrutará, durante la vigencia del presente convenio, de 34 días naturales de vacaciones (31 + 3), calculándose la parte proporcional para el año en que se alcancen los 2 años de antigüedad.

Como excepción, y de manera individual, la empresa podrá pactar la realización de vacaciones en otro período si, por necesidades del servicio, se necesitara reorganizar el período vacacional. En todo caso, se respetará la jornada laboral y se dará conocimiento al comité de empresa.

El personal podrá permutar su período vacacional, exclusivamente con un/a compañero/a de igual categoría y/o capacitación, previa comunicación y acuerdo con la empresa.

El devengo de las vacaciones se computará desde el 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

De los días de vacaciones fijados en los párrafos anteriores, el personal que acredite 2 años de antigüedad en la empresa podrá disponer de 3 días adicionales que podrán disfrutarse fuera de los turnos ordinarios de vacaciones fijados por la empresa. Toda la plantilla podrá disfrutar dichos días de lunes a viernes, a excepción de los horarios Tipo 1 y los 11 operarios que antes de la firma del presente Convenio pertenecían al Tipo 2, los cuales podrán disfrutar estos 3 días de lunes a domingo.

El disfrute de estos días quedará supeditado a la autorización previa de la empresa, que podrá denegarlos en las fechas demandadas por razones de organización y funcionamiento del servicio.

Para el personal de taller y de oficinas, las vacaciones serán de 22 días hábiles (laborables) con las limitaciones del párrafo anterior. No obstante, el personal que acredite 2 años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a 25 días laborables, calculándose la parte proporcional para el año en que se alcancen los 2 años de antigüedad.

#### Artículo 12. *Dotación de Vehículos*

Los vehículos irán provistos de botiquín sanitario, con los útiles y el material correspondiente.

Los vehículos deberán mantenerse en todo momento en perfectas condiciones técnicas, higiénicas y de limpieza exterior e interior. El responsable de cumplir con esta obligación será la persona que asuma en cada momento las funciones de conductor/a. Estas tareas se realizarán dentro del horario laboral.

#### Artículo 13. *Cumplimentación del Parte de Trabajo*

Debido a las nuevas necesidades y criterios que rigen el propio mercado donde se desarrolla la actividad de la empresa, se concreta y acuerda la obligación de que todo, o parte del personal, según determine la empresa, de la cumplimentación diaria del correspondiente parte de trabajo e incidencias, y ello según formato y criterios que determine la propia empresa.

#### Artículo 14. *Baja de Accidente de Trabajo y Enfermedad*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho, siempre que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social a:

- a) En caso de accidente de trabajo, a un complemento hasta alcanzar el 100% de su salario real mientras se encuentre en situación de incapacidad temporal, y hasta un máximo, en todo caso, de 18 meses.
- b) En caso de enfermedad común, a un complemento hasta alcanzar el 100 % de su salario real después de transcurridos los primeros 60 días de incapacidad temporal, hasta alcanzar el alta de incapacidad temporal, y hasta un máximo, en todo caso, de 18 meses.
- c) En caso de enfermedad común, siempre y cuando haya hospitalización, y mientras dure la situación de internamiento, se tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar el 100 % de su salario real, desde el primer día y hasta el día 60 de internamiento hospitalario por incapacidad temporal.

#### Artículo 15. *Vestuario*

La empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes y prendas que a continuación se indican, los cuales serán entregados la primera quincena de junio, con respecto a la ropa de verano, y la primera quincena de octubre para la ropa de invierno:

- Camisas: 1 de verano y 2 de invierno cada año
- Pantalones: 1 de verano y 2 de invierno cada año
- Chaqueta: 1 cada año
- Anorak: 1 cada dos años

- Calzado: 1 par en verano y 1 par en invierno cada año
- Equipo de agua: 1 equipo de agua (botas incluidas) y se renovará según necesidad

En caso de finalización del contrato o por jubilación, antes de recibir la liquidación correspondiente será necesaria la entrega del vestuario laboral.

El personal, tanto por razones de seguridad como de imagen, deberá ir provisto con el uniforme de la empresa durante toda la jornada laboral, sin que estén permitidas las modificaciones, adiciones y demás alteraciones que impliquen una transformación del mismo.

Una vez finalizada la jornada de trabajo, el personal no podrá abandonar las instalaciones portando de manera visible la ropa laboral con serigrafía de la empresa.

El personal deberá entregar el vestuario laboral con serigrafía de la empresa una vez acabe su vida útil.

#### Artículo 16. *Derechos Sindicales y de Representación Legal del Personal*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás normas de desarrollo.

La empresa reconoce la acumulación de horas sindicales entre los/las representantes legales del personal y establece el crédito horario en 20 horas mensuales por representante, que podrán ser acumuladas en uno solo de los delegados.

El personal podrá reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa, previa comunicación a la empresa con un mínimo de 48 horas de antelación.

En cuanto a lo referente a la cuota sindical, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 11/85 de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

También, se acuerda expresamente, que la posible acumulación de horas sindicales allí pactada se realizará por trimestres naturales y designándose previamente antes y por escrito, el personal que cede total o parcialmente sus horas sindicales y el miembro del Comité, o Delegado de Personal en su caso, que disfrutará las mismas horas cedidas.

### CAPÍTULO III **Condiciones Económicas**

#### Artículo 17. *Retribuciones*

Las tablas definitivas del año 2025 son las contempladas en el anexo correspondiente.

Siendo la empresa una entidad perteneciente al sector público, los incrementos retributivos anuales se realizarán de conformidad y según lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio.

En todo caso, los acuerdos de revisión salarial no podrán superar el incremento anual que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

#### Artículo 18. *Salario Base*

El salario base del personal afectado por el presente Convenio, será la cantidad fija que se determina para cada nivel y categoría en el anexo correspondiente.

#### Artículo 19. *Antigüedad*

El complemento personal de antigüedad queda establecido en tres bienios al 5%, y quinquenios del 10%, los cuales se devengarán siempre a partir del primer día del mes en que se cumplan, calculándose sobre el salario base de la categoría que corresponda.

El complemento personal antigüedad no podrá superar en ningún caso el 55% del salario base, en cuyo caso quedará consolidada dicha cuantía al alcanzar el citado porcentaje.

El personal que hasta la firma del presente convenio venía percibiendo por el concepto de antigüedad un porcentaje superior al 55% del salario base correspondiente a su categoría, seguirá percibiendo dicho porcentaje gozando de la condición Ad Personam la diferencia entre el 55% y el importe que viniera percibiendo.

#### Artículo 20. *Gratificaciones de Junio y Navidad*

La empresa abonará a todo el personal incluido en el presente Convenio dos pagas extraordinarias que se ajustarán a las siguientes normas:

- a) Cuantía: será la cantidad fijada para cada categoría en el anexo correspondiente, adicionándole el complemento personal de antigüedad que corresponda.
- b) Denominación: las pagas extraordinarias fijadas en el presente artículo corresponderán a la denominación de paga de junio y paga de Navidad.
- c) Período de devengo: se devengarán anualmente desde el día 1 de julio y desde el día 1 de enero, respectivamente, y su liquidación se realizará los días 22 de junio y 22 de diciembre, también respectivamente. En caso de alta o cese del personal durante el período de devengo, se abonarán las partes proporcionales correspondientes a los meses o fracciones de mes trabajados, liquidándose en el momento del cese en la empresa.

#### Artículo 21. *Paga de Beneficios*

Se acuerda su liquidación en hoja de salario, de forma prorrateada, y en doce partes iguales.

Se considerará como tal la cuantía establecida en el anexo correspondiente, a la que deberá adicionarse la parte correspondiente al complemento personal de antigüedad.

#### Artículo 22. *Pago del Salario*

La liquidación mensual de los salarios se efectuará el último día del mes a que correspondan, entendiendo como último día la fecha en que la empresa realice la remesa bancaria a la plantilla, con independencia de cuando el personal lo vea reflejado en su cuenta bancaria.

#### Artículo 23. *Horas Extraordinarias*

Por necesidades del servicio, el personal podrá realizar horas extraordinarias y urgentes.

Los recargos aplicables a las horas extraordinarias serán del 5% sobre el salario convenio de conformidad con el anexo correspondiente.

Las horas extras nocturnas o extras festivas tendrán un incremento del 25% sobre el salario convenio de conformidad con el anexo correspondiente.

Para los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028 se aplicarán los mismos porcentajes de incremento salarial establecidos en la ley de presupuestos generales del estado.

#### Artículo 24. *Retribución de los Días Festivos*

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa y la necesidad de que parte del personal preste sus servicios en aquellos días que tengan la consideración de festividad laboral o en su descanso semanal, ya sea este fijo o alternativo, tendrán derecho a percibir las siguientes compensaciones:

- Por festividad laboral: 125€
- Por festividad Especial (24 de junio, 25 de diciembre y 1 y 6 de enero): 150€



Por los días de descanso semanal fijo o alternativo:

- Peón: 82€
- Conductor/a de 2ª: 88€
- Mecánico/a: 97€
- Conductor/a de 1ª: 97€
- Encargado/a-Supervisor/a: 100€

Las compensaciones contenidas en el primer punto referidas a festividad laboral se percibirán íntegras cuando se realice una jornada laboral de 6 horas, percibiéndose a proporción en caso de jornadas inferiores. Cuando se trate de compensaciones por días de descanso semanal o alternativo, se percibirán íntegras cuando la jornada realizada alcance el 100% de la jornada completa ordinaria percibiéndose a proporción en caso de jornadas inferiores.

El importe económico de la compensación por descanso semanal llevará incluido cualquier tipo de plus de puesto de trabajo asociado.

Independientemente del plus festivo trabajado, en festividad se abonará también los pluses por categoría/equipo correspondiente al artículo 29.

Para el personal de limpieza viaria, el descanso compensatorio se abonará con el importe fijado, o bien se compensará disfrutándose por cada día festivo trabajado 1,60 días laborables de descanso, y por medio festivo un día laborable completo, a elección siempre del personal y debiéndose solo poner de acuerdo con la empresa sobre el día o días concretos de descanso.

Para el personal de recogida el descanso compensatorio se retribuirá con el importe fijado, o bien, se compensará disfrutándose por cada día festivo trabajado completo, 1,80 días laborables de descanso, a elección siempre del trabajador y debiéndose solo poner de acuerdo con la empresa sobre el día o días concretos de descanso.

Lo anterior será asimismo aplicable al personal que, por contrato o pacto individual, disfrute su descanso semanal en el día laborable y trabaje en festivo, que no coincida con su jornada normal de trabajo, considerándose en este caso como festivo su día de descanso semanal.

El personal podrá acumular, previo pacto con la empresa, en descansos continuados durante cualquier mes del año los festivos trabajados y acumulados durante un periodo máximo de 12 meses, mediante la fórmula compensatoria establecida en el presente Convenio.

El disfrute de los días acumulados se pactará con la empresa, realizándose dentro de los indicados 12 meses y, en ningún caso, podrán dos o más operarios de la misma categoría coincidir en su disfrute durante los meses de verano (junio, julio, agosto y septiembre), Semana Santa ni el periodo comprendido entre el 15 de diciembre y el 15 de enero. Para su disfrute y pacto será necesario hacer la correspondiente petición escrita y se tendrá prioridad por orden de presentación de peticiones y, en caso de coincidir estas en el mismo día, se regirá por la mayor antigüedad.

Las condiciones económicas fijadas en el presente artículo entraran en vigor a partir del día 1 de junio de 2025, manteniendo su valor económico hasta el fin de la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 25. *Plus Convenio*

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá una cantidad en concepto de plus convenio, cuya cuantía retribuye el trabajo efectivo y se establece en el anexo correspondiente.

#### Artículo 26. *Plus Penoso-Tóxico*

El personal del Grupo II (Personal Operario) afectado por el presente Convenio, así como el personal asignando a la Deixalleria (siempre y cuando exista un riesgo debidamente valorado e identificado por el departamento de prevención de riesgos laborales), percibirá el 20% del salario base en concepto de penosidad, toxicidad y peligrosidad, según importe que se establece en el anexo correspondiente.

El personal menor de 18 años no podrá realizar trabajos penosos, tóxicos ni peligrosos.



#### Artículo 27. *Plus Nocturnidad*

Consistirá en el 25% del salario base para el personal que realice su jornada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

El personal que realice trabajo nocturno no deberá realizar horas extras.

#### Artículo 28. *Prima de Productividad*

La empresa acuerda establecer una paga de productividad por un importe de 600€ brutos, sujeta al cumplimiento de una serie de condicionantes que se determinarán anualmente.

Los criterios y objetivos específicos que deberán alcanzarse para la percepción de esta paga serán definidos y acordados cada año en el mes de setiembre, mediante negociación entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, garantizando que dichos parámetros sean objetivos, medibles y verificables.

A efectos del presente acuerdo, se entenderá que la paga de productividad está vinculada al grado de productividad y eficiencia del trabajador:

a) Productividad, entendida como la capacidad del empleado para generar un mayor volumen de trabajo o resultados con los recursos disponibles, optimizando su rendimiento y alcanzando los objetivos establecidos en términos de cantidad y calidad. La productividad no solo implica un aumento en la cantidad de trabajo realizado, sino también en la capacidad de mantener un equilibrio entre velocidad, calidad y uso eficiente de los recursos. Se mide a través de indicadores como el cumplimiento de metas establecidas, la cantidad de tareas completadas en un período determinado, la optimización de los procesos internos y la reducción de tiempos de ejecución sin comprometer la calidad del resultado final.

b) Eficiencia, referida al uso óptimo de los recursos disponibles, minimizando desperdicios y maximizando la calidad del trabajo, asegurando que las tareas se realicen en el menor tiempo posible sin afectar el resultado final. La eficiencia implica la capacidad de alcanzar los objetivos con el menor consumo de tiempo, esfuerzo y materiales, evitando errores o retrabajos innecesarios.

El cumplimiento de estos criterios será evaluado conforme a los parámetros acordados en septiembre de cada año, pudiendo incluir indicadores como el cumplimiento de objetivos de un área específica y/o objetivos transversales a todas las áreas, la reducción de errores o incidencias en el desempeño del trabajo, la optimización de los tiempos de ejecución y la mejora continua en la prestación del servicio.

Asimismo, la mejora de la productividad y eficiencia contribuirá a la reducción de la necesidad de contratación de personal eventual, ya que la optimización del rendimiento del personal fijo permitirá absorber la carga de trabajo sin generar costes adicionales en contrataciones temporales. Este enfoque no solo busca una mayor estabilidad en la plantilla, sino también una mejor planificación de los recursos humanos, evitando contrataciones innecesarias y promoviendo la sostenibilidad financiera de la empresa.

Para poder percibir la paga de productividad, será necesario que el trabajador haya prestado servicios efectivos durante el período evaluado. En este sentido, el importe de la paga se reducirá proporcionalmente en función de los días en los que el trabajador haya estado de baja médica, permiso no retribuido o cualquier otra ausencia que no implique prestación efectiva de trabajo. Quedan excluidos de esta reducción los permisos retribuidos legalmente reconocidos y las situaciones de baja derivadas de accidente laboral o enfermedad profesional.

El abono de la paga de productividad se efectuará en la nómina correspondiente al mes de septiembre siguiente al cierre del período evaluado (de 1 de septiembre a 31 de agosto), siempre que el trabajador haya cumplido con los requisitos establecidos. En caso de incumplimiento de los condicionantes fijados, la empresa podrá reducir o suprimir el importe de la paga, conforme a los términos acordados previamente.

Como caso excepcional para el año en curso 2025, una vez firmado el convenio se abrirá un proceso de definición de los parámetros de servicio que servirán para el cálculo de la paga, los cuales deberán establecerse en los 30 días naturales posteriores a la firma.

Este acuerdo podrá ser revisado y modificado en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa, respetando la normativa vigente y los procedimientos de negociación colectiva aplicables.

#### Artículo 29. *Otros Pluses*

En concepto de plus por categoría, y exclusivamente mientras se desempeña el día de trabajo, es un concepto salarial retributivo que compensa la mayor especialización y estaticidad que se requiere para el personal.

Se establecen los siguientes pluses por categoría que facilitan la disponibilidad y calidad en la prestación de servicios, que se meritaren exclusivamente mientras se desempeña por día efectivamente trabajado y se abonará mensualmente en la nómina del mes siguiente y, en ningún caso, se integrará en la retribución correspondiente al periodo vacacional:

- a) Todo el personal con categoría de peón: 3,00€/diarios trabajados.
- b) Todo el personal con categoría de conductor de 2ª: 4,00€/diarios trabajados.
- c) Todo el personal con categoría de conductores de 1ª: 11,00€/diarios trabajados.
- d) Todo el personal de oficinas: 3,00€/diarios trabajados.

#### Artículo 30. *Preferencias por Categoría y Antigüedad*

Dentro de la potestad organizativa, la empresa dispone de un sistema del cuadrante diario de servicios para la mejor prestación de estos. Este cuadrante se confecciona atendiendo a las necesidades del servicio, ordinarios y extraordinarios, considerando a la vez un sistema de preferencias en los servicios asociados a pluses, vinculado a la antigüedad en la empresa, a la categoría y la idoneidad en el puesto. Estas preferencias quedan siempre supeditadas al cumplimiento de las rutas, servicios y obligaciones del trabajador. La empresa tiene en todo momento la potestad de adoptar las medidas organizativas necesarias para garantizar la correcta prestación del servicio.

#### Artículo 31. *Absentismo Laboral*

Ambas partes coinciden en que el absentismo laboral es un fenómeno que incide negativamente en la organización del trabajo y, por consiguiente, en la rentabilidad de la empresa. Un elevado índice de absentismo implica también un paulatino deterioro en un proyecto común de establecer un marco ejemplar de relaciones laborales en el seno de la empresa. Ambas partes coinciden también que son varios los elementos que juegan un factor determinante a la hora de analizar el absentismo y expresan la voluntad de intervenir en positivo sobre los mismos, con la finalidad de mejorar las condiciones de trabajo; planificar la prevención de riesgos; mejorar la atención de la salud del personal; atender la preocupación colectiva en la participación del personal en la organización del trabajo; y atender la preocupación por la desmotivación del personal.

Por ello, es voluntad de las partes, que la expresan en distintos apartados del presente Convenio, prestar especial atención a los distintos aspectos que posibiliten reducir el absentismo a unos niveles acordes a los estándares de la Unión Europea.

Es por ello por lo que, en aras de incentivar el conjunto de la plantilla, existe una Prima de Absentismo, que será abonada siempre y cuando las ausencias al puesto no excedan de 6 días al año.

Se consideran horas de absentismo a efectos de esta prima todas las ausencias del puesto de trabajo en horario normal estén o no justificadas, a excepción de los permisos, licencias, horas legales empleadas por los representantes legales del personal, votaciones en las elecciones sindicales, municipales, autonómicas o estatales y revisiones de salud periódicas en la mutua, así como las bajas de accidente laboral y bajas por contingencias comunes que requieran hospitalización superior a 3 días.

La cuantía de esta prima se consigna en el anexo correspondiente y tendrá los mismos incrementos pactados para aquellos.

Aquel personal que entre a formar parte de la plantilla durante o a lo largo del año, también optará a dicha prima, si bien su cuantía y el cómputo de faltas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

El pago de esta prima se efectuará por año vencido, abonándose en el mes de febrero.

### Artículo 32. *Plus Guardia de Servicio y Plus Alerta*

Se compensará en concepto de Plus de Guardia a aquel personal que, por circunstancias técnicas, organizativas y/o productivas, deba estar en régimen de localización telefónica las 24h del día, y cuyo importe se establece en 32€ semanales.

Se compensará en concepto de Plus de Alerta a aquel personal que, tras la puesta en marcha de un aviso de alerta/emergencias por parte de los servicios públicos, deba estar en régimen de localización mientras dure la alerta o la emergencia, debiendo estar comprometido a acudir a su puesto de trabajo si se le requiere en un tiempo no superior a 60 minutos desde su aviso, y cuyo importe se establece en 50€ semanales.

En ambos casos, si el personal, tras ser avisado, acude a su puesto, registrará las horas efectivas de trabajo, las cuales podrá cobrarlas como horas extraordinarias o bien permutarlas por horas de descanso.

El equipo de retén mínimo estará formado por 2 operarios/as (peones/as y/o conductores/as), pudiendo ampliar dicho equipo según necesidades del servicio.

La configuración de los equipos de guardia se hará mediante una lista de voluntarios. La bolsa se renovará cada 6 meses adecuándola a las solicitudes de bajas e incorporaciones habidas durante dicho período. La inclusión en la bolsa de servicios de guardia implicará la obligación de realizar los servicios que se planifiquen en cada momento, garantizándose que en los días de alerta/emergencias se cubra un servicio mínimo establecido por la dirección de la empresa en función del grado de la alerta. El trabajador podrá solicitar la baja en la bolsa en cualquier momento siempre y cuando conceda un preaviso de 15 días antes de finalizar el semestre y con efectos a partir del siguiente.

Si durante la semana que está de guardia se realizaran varios intentos de localización al trabajador/a de guardia y no se consiguiera contactar con él/ella, se perdería el derecho a la retribución del mencionado plus.

### Artículo 33. *Tablas Salariales*

Las retribuciones del personal comprendido dentro del presente Convenio están reflejadas en los anexos correspondientes, y forman parte inseparable del mismo.

Todos los conceptos salariales reseñados anteriormente tienen consideración de mensuales, por lo que se devengarán independientemente de la duración natural del mes. En el supuesto de tener que aplicarse proporciones se adaptarán al mes que corresponda.

Asimismo, y en consecuencia con lo anterior, se acuerda, la aplicación de la Circular número 03-003, de fecha 22/01/1990, de la Tesorería General de la Seguridad Social, en virtud de la cual el personal con retribución fija mensual pueda cotizar por su retribución como personal mensual, con independencia de su tarifa o grupo de cotización.

## **CAPÍTULO IV Mejoras Sociales**

### Artículo 34. *Licencias*

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración por algunos de los motivos y por el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días naturales. En el supuesto de que el día del hecho causante del presente permiso sea inhábil, comenzará a computar dicho periodo el primer día hábil siguiente.
- c) Cinco días hábiles por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización con reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

e) Licencia por examen oficial: el día completo de examen, con un máximo de 10 días al año. Superado estos diez días, se otorgará el permiso necesario para concurrir a exámenes oficiales de conformidad con lo establecido en el artículo 23.1 del ET.

f) 24 horas anuales para asistir a una consulta médica del Servei Català de la Salut o mutua privada, previa prescripción del médico de cabecera si el horario de consulta coincide con el trabajo y previo aviso razonable a la empresa. Estas 24 horas podrán ser utilizadas también para acompañar a una consulta médica del Servei Català de la Salut, a los hijos menores de 18 años.

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

El personal con una antigüedad superior a dos años tendrá derecho a 3 días de asuntos propios, calculándose la parte proporcional para el año en que se alcancen los 2 años de antigüedad.

Los 3 días de asuntos propios se disfrutarán de lunes a viernes para toda la plantilla, a excepción del personal con horario Tipo 1 y los 11 operarios que antes de la firma del presente Convenio pertenecían al Tipo 2, que podrán disfrutar estos 3 días de lunes a domingo.

El disfrute de los días de asuntos propios quedará limitado, con carácter general, a las necesidades del servicio; deberá ser solicitado con una antelación mínima de siete días hábiles y, en todo caso, no se podrán disfrutar durante el mes de julio, el 24 de diciembre, el 31 de diciembre ni en los días de Semana Santa.

Por norma general, no podrán disfrutar de los días de asuntos propios, simultáneamente, más de dos personas de la misma categoría.

El personal podrá disfrutar, como máximo, de 2 puentes al año.

El orden de prelación para el disfrute de los días de asuntos propios vendrá establecido por un sistema de turnicidad, por el cual en caso de conflicto de fechas prevalecerá el personal que en el año anterior no hubiera disfrutado de dicha festividad. Si aun así hubiera conflicto, se determinará mediante sorteo.

La licencia correspondiente al día de San Martín de Porras se disfrutará de lunes a viernes a excepción del personal con horario Tipo 1 y los 11 operarios que pertenecían al Tipo 2 antes de la firma del presente convenio, que podrá disfrutarlo de lunes a domingo.

#### Artículo 35. *Excedencias Voluntarias*

El personal con una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la situación de excedencia, previo preaviso de un mes a la empresa, por un término no inferior a tres meses ni superior a cinco años.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria tendrá que cubrir un nuevo periodo de cuatro años de prestación efectiva de servicios.

#### Artículo 36. *Seguro de Accidentes*

La empresa tiene contratado para todo el personal un seguro de accidentes para el caso de fallecimiento, así como un seguro de incapacidad permanente absoluta y/o total, ateniéndose, respecto a este último, a la normativa vigente de la Seguridad Social.

En ambos supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral y sus cuantías son las siguientes: por fallecimiento accidental del/a trabajador/a, 10.217,20€; por incapacidad profesional absoluta, 12.621,25€; por incapacidad profesional total, 9.616,19€

Dichas cantidades las cobrarán las personas beneficiarias según indique la normativa vigente de la Seguridad Social.

### Artículo 37. *Ayuda Escolar y Ayuda Familiar*

La empresa abonará, en concepto de ayuda escolar a todo aquel personal que cuente con antigüedad mínima de un año, la cantidad anual de 112€ por hijo/a con edades comprendidas entre los 2 y los 18 años.

Esta ayuda se devengará cuando los/las hijos/as cumplan con la edad en el año en curso que corresponda, siendo indiferente que a la fecha de pago la hayan alcanzado o no. Así mismo tendrá el incremento porcentual que se pacte para cada año.

El pago de la ayuda familiar se realizará en la nómina del mes de agosto.

Para aquel personal con hijos/as con discapacidad acreditada en grado igual o superior al 65%, la empresa abonará como concepto extrasalarial una ayuda familiar para recuperación y educación del hijo/a, de 30€ mensuales, debiendo el este acreditar debidamente dichas circunstancias.

### Artículo 38. *Fondo Social*

La empresa dotará anualmente un fondo social por valor de 4.500€ para ayudar a paliar determinadas circunstancias del personal ante las siguientes situaciones.

- a) Personal afectado por enfermedad grave o cáncer<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Se entenderán como enfermedades graves las determinadas y con los requisitos establecidos en el RD 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

- b) Personal con familiares de primer grado convivientes afectados por enfermedad grave o cáncer  
c) Personal que tenga a su cargo familiares de primer grado con discapacidad.  
d) Por el nacimiento de hijo/a o por adopción (obsequio de una canastilla).  
e) Por el fallecimiento del/a trabajador/a (una mensualidad a abonar con la liquidación).

A efectos de establecer los criterios de obtención de las ayudas, las cuantías en los supuestos a), b) y c), y las formalidades a seguir, se encarga la comisión del fondo social, integrada por 3 miembros, de los cuales al menos uno será nombrado por la dirección empresarial.

La Comisión del Fondo Social acordará la regulación específica para la obtención de las mencionadas ayudas por unanimidad. El resto de las decisiones se acordarán por mayoría simple.

La Comisión del Fondo Social levantará actas de las sesiones realizadas y deberá reunirse con una periodicidad mínima anual.

La Comisión del Fondo Social, con carácter previo a cualquier petición de ayuda del fondo, examinará si existe dotación suficiente, rechazando de plano la misma si no la hubiera.

En el supuesto de que quedará un remanente de la dotación anual sin utilizar, no se podrá acumular su importe para años posteriores, debido a que la normativa contable impide realizar provisiones de partidas pendientes de pagar al personal con un horizonte temporal superior a los 12 meses.

El personal deberá reflejar con exactitud y veracidad los datos y extremos que se le requieren por la comisión del fondo social para la obtención de la ayuda aprobada. La actuación fraudulenta para la obtención de dicha ayuda será considerada como una falta muy grave y obligará al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas más los intereses legales correspondientes.

La empresa y el personal se comprometen a garantizar y facilitar el funcionamiento autónomo de la Comisión del Fondo Social.

<sup>1</sup> Se entenderán como enfermedades graves las determinadas y con los requisitos establecidos en el RD 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

#### Artículo 39. *Retirada del Permiso de Conducir*

En el supuesto de que a algún/a trabajador/a se le retire el permiso de conducir haciendo su servicio, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservándole todos sus derechos y haberes, excepto cuando la retirada se realice por alcoholemia o drogadicción.

#### Artículo 40. *Revisión Médica*

El personal tendrá derecho a una revisión médica anual en función de los riesgos inherentes al trabajo, que tendrá carácter necesariamente obligatorio para todo el personal que realice tareas con vehículos o equipos, en cumplimiento del artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, ya que en estos casos es imprescindible para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la empresa.

Con carácter general dicha revisión deberá realizarse en horario de trabajo. Excepcionalmente cuando por razones técnicas y/o organizativas no se pueda realizar la revisión en horario laboral, se compensará dicho tiempo con tiempo equivalente de descanso dentro de los cuatro meses siguientes.

#### Artículo 41. Política de Integración del Personal con Discapacidad

Con el objetivo de fomentar el empleo y la integración de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, la empresa se compromete a garantizar una cuota de reserva de un 3% global de los puestos de trabajo ofertados en régimen indefinido o contratación temporal para su ocupación por personas con condición legal de disminución y formen parte de las bolsas de trabajo temporal.

#### Artículo 42. *Plan de Formación*

El personal con al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años, de conformidad con lo establecido en el artículo 23.3 del ET.

En atención a dicha normativa, se establece para aquellos conductores/as con más de un año de antigüedad que necesiten un certificado de aptitud profesional (CAP) para el ejercicio de sus funciones laborales, un permiso retribuido para su renovación, a cargo de lo establecido en el artículo 23.3 del ET. Si por razones técnicas u organizativas la renovación del CAP debiese realizarse fuera de la jornada laboral, se compensaría al personal con el tiempo equivalente de descanso. Las tasas de renovación en estos casos irán a cargo de la empresa.

En el supuesto de existencia de mutuo acuerdo entre la representación empresarial y la representación social, por necesidades organizativas, técnicas o de producción y con la finalidad de incentivar la promoción del personal, se podrá ampliar el derecho del párrafo anterior al personal que tenga la categoría de peón y conductor de 2ª y tenga una antigüedad de más de un año.

Al personal con más de un año de antigüedad adscrito al taller, se le incentivará para la realización de cursos de formación en mecánica y mantenimiento, así como para los cursos de conducción de carretilla, que irán a cargo del crédito horario establecido en el artículo 23.3 del ET.

### CAPÍTULO V **Otras Disposiciones**

#### Artículo 43. *Contratación y Procesos Selectivos*

Para nuevas contrataciones se establece un período de prueba de 3 meses para el personal técnico y 1 mes para el resto de las categorías.

En atención a las especiales características de los servicios que se desarrollan y que conllevan frecuentes e irregulares períodos en los que se acumulan tareas o peticiones de nuevos servicios o ampliación de los existentes, la empresa podrá concertar contratos eventuales, al amparo de lo establecido en este Convenio y en el artículo 15.1 b) del ET, que tendrán la duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses, de conformidad con el artículo detallado y especificándose siempre por escrito la causa de la contratación.



Las modalidades de contratación se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, o, en su defecto, a la normativa legal vigente en el momento de formalizar la nueva contratación.

Toda nueva contratación debe provenir de un proceso selectivo basado en los principios de igualdad, publicidad, transparencia, mérito y capacidad.

La empresa se compromete a aumentar, de manera inmediata, un mínimo del 40% de los contratos fijos discontinuos a 12 meses en relación con los existentes en el momento de la firma del presente convenio.

Además, la empresa se compromete a continuar con un incremento progresivo de los contratos fijos discontinuos a 12 meses en los años sucesivos, con el objetivo de garantizar una mayor estabilidad laboral.

#### Artículo 44. *Jubilación Parcial*

Al amparo de lo establecido en el artículo 8 y la disposición final quinta del Real decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, por acuerdo entre empresa y trabajador, en los términos que en cada caso puedan pactarse, se podrá acceder a la jubilación parcial aplicando la regulación normativa vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, con arreglo a lo previsto en el plan de jubilación parcial, firmado por los representantes de la empresa y de los trabajadores el día 25 de marzo de 2013 y registrado en el Instituto Nacional de la Seguridad Social el día 15 de abril de 2013.

Para el resto del personal laboral comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo (aquel personal que no se adhirió al pacto arriba mencionado), podrán acogerse a la normativa legal vigente sobre jubilación parcial, teniendo que ser aceptada por la empresa, siempre que se verifiquen los requisitos legales establecidos.

### CAPÍTULO VI **Clasificación Profesional**

#### Artículo 45. *Grupos Profesionales*

El personal comprendido en el ámbito personal del presente Convenio se clasificará en uno de los siguientes grupos:

- Grupo I. Mandos
  - Nivel I: Jefe/a de servicio
  - Nivel II: Encargado/a
  - Nivel II: Jefe/a de Taller
  - Nivel III: Jefe de equipo de taller
  - Nivel III: Supervisor/a de servicio
- Grupo II. Personal Operario
  - Nivel I: Mecánico/a
  - Nivel I: Conductor/a 1ª
  - Nivel II: Conductor/a 2ª
  - Nivel III: Peón
  - Nivel III: Auxiliar de mecánica
- Grupo III. Personal Técnico y Administrativo
  - Nivel I: Técnico/a Titulado
  - Nivel II: Técnico/a Medio/ No Titulado
  - Nivel III: Oficial Administrativo/a
  - Nivel IV: Auxiliar Administrativo/a
  - Nivel IV: Agente ambiental

1. Las definiciones de los niveles profesionales son las siguientes:

- Grupo I. Mandos

- Jefe/a de Servicio: En dependencia directa de la Dirección Técnica, es responsable de optimizar, gestionar y supervisar el servicio de limpieza viaria y recogida de residuos. El objetivo general o misión del jefe de servicio es asegurar el cumplimiento del Servicio previsto en las condiciones de calidad establecidas en el Plan de servicios, así como la óptima productividad y optimización de los recursos humanos, técnicos y económicos que se ponen a su disposición. Analiza, planifica, gestiona y supervisa la ejecución de los servicios a nivel técnico, para cumplir los objetivos establecidos por la Dirección del área. Resolver las incidencias que puedan surgir y proponer mejoras en la ejecución, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos del contrato, así como gestionar los Recursos Humanos asignados (técnicos, encargados y personal productivo), de acuerdo con los procedimientos y métodos de trabajo y la planificación de los servicios, fomentando su implicación para mejorar el desarrollo del equipo. Supervisar la contratación, gestión y formación de todo el personal a su cargo.

- Encargado/a: Con los conocimientos necesarios y en dependencia del departamento de servicios, manda sobre uno o más subencargados. Adopta las medidas oportunas para el debido ordenamiento y ejercicio de los servicios. Es responsable del mantenimiento de la disciplina de los servicios a su cargo, y muy especialmente del cumplimiento de cuantas disposiciones se refieran a la higiene y seguridad en el trabajo.

- Jefe/a de Taller: Con mando directo sobre el personal de taller y en dependencia del Jefe/a de Mantenimiento y Logística, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad de sus subordinados/as. Le corresponde la organización del trabajo, el cuidado de las herramientas, combustibles, lubricantes y otros elementos de taller. Distribuye las tareas y personal dentro de su departamento, dirige la reparación material, con la consiguiente responsabilidad sobre su realización, e indica a los operarios/as la forma de realizar los trabajos, el tiempo a invertir y las herramientas que debe utilizar, así como la gestión administrativa correspondiente.

- Jefe/a de equipo de taller: Bajo las órdenes del jefe de taller i/o coordinador de servicio, aparte de las funciones propias de mecánico, se encargará de la gestión del personal adscrito a su vez, siendo el interlocutor y persona de referencia tanto en la distribución de tareas, como en el seguimiento del estado de las reparaciones.

- Supervisor/a de servicio: Bajo las órdenes del encargado/a, cumple las órdenes que de él recibe y a su vez distribuye el trabajo entre sus subordinados/as, y responde de la correcta ejecución de los trabajos y de la disciplina. Realiza inspecciones diarias de las rutas, puntos críticos, cumplimiento de la planificación y resolución de imprevistos. Sustituye al encargado/a en sus ausencias, originadas por cualquier causa.

- Grupo II. Personal Operario

- Mecánico: Es el trabajador que con la preparación y titulación necesarias desempeña el trabajo de reparación, mantenimiento y cuidado general de todos los vehículos, máquinas y herramientas de la empresa, debiendo ejercitar toda clase de trabajos que sean necesarios para ello y estando a su cargo el correcto funcionamiento de los elementos mecánicos citados y de taller o garaje, donde más habitualmente presta sus servicios.

- Conductor 1ª: Es el personal que, en posesión del carnet de conducir, tipo C o superior, conduce habitualmente los vehículos de la empresa y tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no exijan elementos de taller, cuidando de que el vehículo asignado salga del parque en las debidas condiciones, estando a su cargo el cuidado y dirección del propio vehículo y de todos los instrumentos acoplados al mismo, así como del personal del equipo correspondiente, y debiendo confeccionar los oportunos partes diarios de trabajo con las incidencias que se produzcan en relación al trabajo, vehículo o equipo.

- Conductor 2ª: Es el personal, que con el permiso de conducir que corresponda, generalmente C-1 o inferior a C, conduce de forma habitual y permanente vehículos ligeros de la empresa, como furgonetas, barredoras, vespacares o motocarros, cuidando que el vehículo asignado salga del parque en debidas condiciones y debiendo responsabilizarse, si procede, del equipo de personas que puede llevar el mismo vehículo para realizar debidamente el trabajo.

– Peón: Es el trabajador dedicado a las funciones concretas y determinadas de recogida de desperdicios y limpieza, tanto de contenedores como de la vía pública, donde se requiere sobre todo realizar trabajo manual y físico, pudiendo trabajar de forma individual, o en el vehículo asignado complementando el equipo, junto al conductor y/o especialista, auxiliando a estos en el trabajo encomendado.

– Auxiliar Mecánico: Es el personal que, con la formación necesaria, bajo las órdenes del mecánico o jefe de taller colabora en los trabajos de reparación, mantenimiento y cuidado general de todos los vehículos, máquinas y herramientas de la empresa, debiendo ejercitar toda clase de trabajos que sean necesarios para ello.

- Grupo III. Personal Técnico y Administrativo

– Técnico/a Titulado: es el personal que, estando en posesión de un título de grado superior; desempeña las funciones propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento. Realiza informes técnicos de cierta complejidad, pudiendo tener o no personal a su cargo.

– Técnico/a Medio/ No Titulado: es el personal que desempeña las funciones técnicas propias del servicio o departamento al que esté asignado en cada momento. Realiza informes técnicos de cierta complejidad, pudiendo tener o no personal a su cargo.

– Oficial Administrativo/a: personal que actúa a las órdenes de la dirección, y tiene a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados/as a sus órdenes, realiza trabajos que requieren cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

– Auxiliar Administrativo/a: Es aquel personal que, siguiendo las órdenes del oficial, si los hubiera, realiza funciones de apoyo, tales como recepción, atención telefónica, archivo y gestión de expedientes, o cualesquiera otras que se encomienden de carácter administrativo.

– Agente Ambiental: es el personal que con la formación necesaria realiza funciones de atención, información y seguimiento en materia de reciclaje, dirigidas al ciudadano y usuarios del municipio de Castelldefels.

Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, y al amparo de lo previsto en el artículo 22.5 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, expresamente se conviene que, con independencia de los cometidos y funciones asignados, y con objeto de hacer efectiva la plena ocupación y el pleno empleo del personal, se conviene la asignación a éste de cuantas tareas, funciones y cometidos demande la inmediata organización práctica del trabajo y efectivamente se encomienden, quedando el personal obligado a realizarlas en cualesquiera de las dependencias e instalaciones de la empresa, con las limitaciones establecidas respecto a la movilidad funcional establecidas en el artículo 39 del ET.

#### Artículo 46. *Promoción y Ascensos*

La empresa, previa comunicación e información a los representantes legales del personal, establecerá un sistema de promoción y ascensos, que entre otras pueda tener en cuenta las siguientes circunstancias: superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan al efecto; titulación; conocimientos del puesto de trabajo; historial profesional; y antigüedad.

El ascenso no será definitivo hasta transcurrido un período de prueba, que será de 6 meses para el personal titulado y de 2 meses para el resto del personal. Durante este período, el personal ascendido o promocionado percibirá el salario correspondiente a tal promoción o ascenso.

En caso de no superar satisfactoriamente el período de prueba, el personal volverá a desempeñar los trabajos propios de su anterior ocupación y nivel, percibiendo el salario asignado a los mismos.

#### Artículo 47. *Subrogación del Servicio y Mantenimiento del Empleo*

A efectos del mantenimiento del empleo y como quiera que los servicios o trabajos contratados con el Ayuntamiento de Castelldefels continuarán existiendo al no preverse su terminación, para el caso de cambio de titular de la contrata las partes acuerdan que, con independencia de su contrato de trabajo, el personal deberá ser, en todo caso, subrogado y continuará en el servicio, con el mantenimiento de sus derechos consolidados, conforme dispone el artículo 49 y siguientes del convenio colectivo general del sector, o en su caso, de la norma que lo sustituya.

Asimismo, con motivo de futuras reestructuraciones y reorganizaciones del servicio, las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a negociar las divergencias que surjan en su aplicación y, ya desde ahora, asumen los siguientes compromisos:

- a) La empresa se compromete a mantener los niveles actuales de empleo, siempre que así lo permita el contrato, y a promover el pase del personal afectado a los demás servicios concertados con el Ayuntamiento de Castelldefels, así como a los nuevos servicios que se contraten. A efectos de ese pase o cambio en el servicio, salvo petición expresa del personal afectado, se respetará lo establecido en el artículo 41 del presente Convenio.
- b) En la reorganización del servicio, el personal afectado firmará un documento de cambio de servicio y puesto de trabajo y, si corresponde, de modificación de la categoría, del horario y de las demás condiciones de trabajo. El referido documento por firmar se consensuará previamente con la representación legal del personal.
- c) No obstante, lo anterior, la empresa deberá respetar siempre las condiciones económicas, que, en cómputo anual y global, tenga acreditadas el personal afectado al momento del cambio, abonando las diferencias que resulten como complemento ad personam, siendo dicha cantidad o diferencia compensable y absorbible con incrementos futuros.

*(Continúa en la página siguiente)*

## Disposiciones Adicionales

### Disposición Adicional Primera. *Igualdad de Oportunidades y No Discriminación*

Serveis Ambientals de Castelldefels SA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la misma, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Para llevar a la práctica estos principios enunciados se asume la obligación de informar, revisar y difundir el plan de igualdad de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Así mismo, a efectos aclaratorios, expresar que en el presente texto se ha utilizado de forma preeminente el masculino como genérico para referirse a trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, y al solo efecto de no realizar una escritura demasiado extensa.

*(Continúa en la página siguiente)*

## ANEXOS

### ANEXO I HORARIO

Para el personal operario del turno de mañana la hora de inicio de la jornada laboral será, con carácter general, entre las 06.00 y las 08.00h, en función del servicio y salvo necesidad de modificarlo en cumplimiento de órdenes o instrucciones emanadas del Ayuntamiento de Castelldefels, quedando el mismo supeditado a la existencia de quejas vecinales al ayuntamiento, derivadas del horario expuesto.

Para el personal administrativo se establece un margen de flexibilidad de 30 minutos en la entrada y salida, pudiendo ser la hora de entrada entre las 08.00 y las 09.00h. El trabajador debe adscribirse a un horario que libremente elija entre la flexibilidad anteriormente establecida, si bien, por causas organizativas empresariales, no podrá variar diariamente dicho horario salvo exceptuando causas justificadas.

*(Continúa en la página siguiente)*



ANEXO II  
TABLA SALARIAL (desde 1 junio de 2025)

Salarios 2025	Niveles	Puesto de trabajo	Salario Base mensual	Plus Convenio	Plus Tóxico-Penoso	Paga extra junio	Paga Extra diciembre	Paga Beneficios	Compl. Puesto	Plus Disponibilidad	Total Bruto Anual	Hora Nocturna	Hora ext. Ordinaria
Grupo I Mandos	Nivel 1	Jefe/a de Servicio	1.131,47	952,44	- €	2.310,21	2.310,21	1.131,47	969,87	128,00	45.420,39	35	30
	Nivel 2	Encargado/a	1.131,47	952,44	226,32	2.310,21	2.310,21	1.131,47	570,34	128,00	42.995,32	33	28
	Nivel 2	Jefe/a de taller	1.131,47	793,23	226,32	2.151,01	2.151,01	1.131,47	517,75		38.494,15		25
	Nivel 3	Jefe/a de equipo taller	1.131,47	793,23	226,32	2.151,01	2.151,01	1.131,47	159,21		33.474,56	26	22
	Nivel 3	Supervisor/a Servicio	1.131,47	952,44	226,32	2.310,21	2.310,21	1.131,47			33.474,56	26	22
Grupo II Operarios	Nivel 1	Mecánico/a	1.131,47	793,23	226,32	2.151,01	2.151,01	1.131,47			31.245,62	24	20
	Nivel 1	Conductor/a 1ª	1.131,47	793,23	226,32	2.151,01	2.151,01	1.131,47			31.245,62	24	20
	Nivel 2	Conductor/a 2ª	1.063,44	601,20	212,68	1.877,33	1.877,33	1.063,44			27.345,92	21	18
	Nivel 3	Peón/a	1.063,44	511,97	212,68	1.788,10	1.788,10	1.063,44			26.096,78	20	17
	Nivel 3	Auxiliar Mecánico/a	1.063,44	511,97	212,68	1.788,10	1.788,10	1.063,44			26.096,78	20	17
Grupo III Técnicos-Administrativos	Nivel 1	Técnico/a titulado	1.117,89	564,85	- €	1.682,72	1.682,72	1.117,89	708,00		34.588,12	27	23
	Nivel 2	Técnico-a medio/no titulado-a	1.117,89	564,85	- €	1.682,72	1.682,72	1.117,89	581,35		32.815,02	26	21
	Nivel 3	Oficial Administrativo/a	1.117,89	564,85	- €	1.682,72	1.682,72	1.117,89			24.676,12	19	16
	Nivel 4	Auxiliar Administrativo/a	1.117,89	451,13	- €	1.569,02	1.569,02	1.117,89			23.084,03	18	15
	Nivel 4	Agente ambiental	1.117,89	451,13	- €	1.569,02	1.569,02	1.117,89			23.084,03	18	15

Pluses/día según puesto de trabajo (*)	
Plus puesto peón	3€
Plus puesto Conductor 2ª	4€
Plus puesto Conductor 1ª	11,0€
Plus puesto oficinas	3,0€
Plus categoría PB	3,47€
Plus categoría PC	14,30€
Plus categoría BC	10,83€

Día descanso semanal trabajado (**)	
Festividad nacional / autonómica o local (**)	125€
Festivo especial: 1 y 6 enero, 24 junio, 25 dic. (**)	150€
Ayuda escolar (para hijos/as entre 2-18 años)	112€ anuales por hijo/a
Ayuda familiar hijos/as discapacidad >65%	30€ mensual (12p)
Prima productividad	600€ máximo anual
Prima absentismo	530€ máximo anual

Día descanso semanal trabajado (**)	
Peón	82,00€
Conductor 2ª	88,00€
Conductor 1ª	97,00€
Mecánicos	97,00€
Supervisores	97,00€
Encargados	100,00€

Antigüedad (% sobre salario base)	
A los 2 años	5%
A los 4 años	10%
A los 6 años	15%
A los 11 años	25%
A los 16 años	35%
A los 21 años	45%
A partir 26 años	55%

(\*) por día efectivamente trabajado

(\*\*) a este importe se debe añadir los pluses diarios por categoría/equipos si correspondiera

Barcelona, 20 d'octubre de 2025

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada