



RESOLUCIÓ de 18 març de 2026, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA Personal de l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària) per als anys 2025-2028 (codi de conveni núm. 08006111011993)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA Personal de l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària) subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 14 d'octubre de 2025, 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 Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA Personal de l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària) per als anys 2025-2028 (codi de conveni núm. 08006111011993) 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.

CATALA

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL DE L'ÀREA DE GESTIÓ DE RESIDUS I NETEJA VIÀRIA DE L'EMPRESA CORPORACIÓ D'EMPRESES I SERVEIS DE SANT BOI, S.A. (CORESSA) 2025-2028

## CAPÍTOL I Disposicions Generals

### Article 1.1. *Objecte i Àmbit d'Aplicació*

Les normes contingudes en el present Conveni col·lectiu afecten exclusivament les persones treballadores de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi de Llobregat (CORESSA), que presta serveis en la gestió de residus, neteja viària i reg al municipi de Sant Boi de Llobregat (Baix Llobregat), a la província de Barcelona.

### Article 1.2. *Àmbit Temporal*

Aquest conveni tindrà vigència des de l'endemà de la seva signatura per part de les dues representacions negociadores. Els efectes econòmics i la seva retroactivitat seran els que estableixi el mateix conveni col·lectiu en el seu articulat. La durada del Conveni serà de 4 anys a partir de l'1 de gener de 2025 fins al 31 de desembre de l'any 2028.

Els endarreriments que generi l'aplicació d'aquest seran abonats en el termini màxim de dos mesos a partir de la data de la signatura del present acord.

### Article 1.3. *Pròrroga*

El present Conveni es considerarà prorrogat si no hi ha denúncia per escrit de qualsevol de les parts, amb un preavis mínim d'un mes i màxim de 3 mesos d'antelació a la data de la seva extinció, i mantindrà la seva vigència fins que no s'assoleixi un nou acord exprés.

### Article 1.4. *Vinculació a la Totalitat*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Partint del fet que les condicions pactades en el present conveni seran considerades globalment, si l'autoritat laboral estimés que algun dels pactes d'aquest Conveni vulneren la legalitat vigent o lesionen greument l'interès de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, la qual adoptarà les mesures que corresponguin amb l'objecte d'esmenar les suposades anomalies, prèvia audiència de les parts.

#### Article 1.5. *Absorció i Compensació*

Les retribucions establertes en aquest Conveni col·lectiu compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina sigui la naturalesa i origen d'aquestes.

Els augments de retribucions que puguin produir-se en el futur, per disposicions legals de caràcter general, convenis o contractes individuals, només podran afectar les condicions pactades en el present Conveni quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les aquí pactades. En cas contrari, seran compensades o absorbides per aquestes darreres, mantenint el present Conveni en els seus propis termes en la forma i condicions que quedin pactades.

#### Article 1.6. *Comissió Paritària*

Queda establerta una Comissió Mixta, composta paritàriament per tres representants de l'empresa i altres tres de les persones treballadores, elegint-se d'entre ells/es un/a secretari/ària. Es podran utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors, els quals seran designats lliurement per les parts.

Els assumptes se sotmetran a la consideració de la Comissió Mixta a proposta del Comitè d'empresa o de la Direcció de l'empresa. Perquè les sessions de la citada Comissió siguin vàlides hauran d'estar presents la totalitat dels seus membres. Els assumptes sotmesos a la Comissió Mixta hauran de ser resolts en el termini màxim de 10 dies. Convocarà la Comissió Mixta qualsevol de les dues parts que la integren indistintament. Els acords adoptats per la Comissió Mixta seran vinculants i d'obligat compliment per ambdues parts, quan siguin presos per unanimitat.

En el cas que les parts no arribin a un acord mitjançant la Comissió Paritària, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya, per a la resolució dels conflictes laborals d'índole col·lectiva o plural que puguin sorgir, així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències d'aquest Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via judicial, a l'efecte del que estableixen els articles 63 i 156 de la Llei Reguladora de la Jurisdicció Social. En tot cas queda exclòs el sotmetiment al procediment d'arbitratge, llevat que expressament ho acordin ambdues parts per al cas concret.

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- Interpretació del Conveni col·lectiu.
- A requeriment de les parts, haurà de mediar, conciliar o arbitrar en el tractament i solució de quantes qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu puguin suscitar-se.
- Serà preceptiva la convocatòria de reunió de la Comissió Paritària abans de l'inici de la vaga.
- Vigilància del compliment col·lectiu del pactat.

## CAPÍTOL II **Classificació Professional i Organització del Treball**

#### Article 2.1. *Classificació Professional*

El present conveni adopta l'estructura regulada pel sectorial de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram (BOE 25 d'octubre de 2024), dividint-se el personal en els següents Grups Professionals:

1. Grup de tècnics i tècniques
2. Grup de comandaments intermedis
3. Grup d'administratius
4. Grup d'operaris i operàries

Quant a les definicions dels grups professionals i de les funcions i/o especialitats professionals integrades en aquests, s'estarà al que preveu l'actual article 22 de la norma convencional citada, o la que en un futur la pugui substituir.

Sense perjudici de l'anterior, dins de cada grup professional, les categories professionals de l'empresa queden definides de la següent manera:

2. Grup de comandaments intermedis:

- a) Encarregat/ada General
- b) Encarregat/ada viària
- c) Encarregat/ada nit (1)
- d) Encarregat/ada de Taller
- e) Capatàs

4. Grup d'operaris i operàries:

- a) Conductor/a
- b) Conductor/a nit (1)
- c) Responsable deixalleria
- d) Cap/Caps d'equip
- e) Conductor/a de vehicle lleuger (CVL)
- f) Conductor/a de vehicle lleuger, nit (CVLN) (1)
- g) Conductor/a vehicle lleuger Especial (CVLE)
- h) Peó cap/capa d'equip
- i) Peó responsable de deixalleria
- j) Peó
- k) Peó nit
- l) Oficial 1a mecànica
- m) Oficial 2a mecànica
- n) Oficial 3a de taller

(1) Categories a extingir d'acord amb el que estableix l'article 4.4.7. del present conveni.

A la categoria de Conductor/a Vehicle Lleuger Especial, s'hi incorporaran aquelles persones treballadores que, estant en possessió dels permisos de conducció tipus C/C1, condueixin maquinària per a la qual legalment s'exigeixi disposar d'aquests.

El personal que, per disposar de permís de conducció tipus B amb anterioritat al 08.12.2009, condueixi la maquinària referida al paràgraf anterior, però que no disposi del permís tipus C o C1, no serà integrat en aquesta nova categoria. No obstant això, si aquestes persones treballadores en algun moment acreditessin a l'empresa haver obtingut els referits permisos, passaran a la categoria definida en aquest apartat.

#### Article 2.2. *Mobilitat Funcional*

La mobilitat que es regula en el present article es pacta d'acord amb el que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. Per això, el canvi de funcions dins del grup professional no implicarà, en cap cas, el dret per a la persona treballadora a reclamar l'ascens a la categoria que exerceixi de manera temporal. En el cas que aquesta mobilitat es realitzi en un grup professional diferent, s'estarà al que disposa al respecte el text legal citat.

Les persones treballadores exerciran funcions diferents de la seva categoria professional, que podran ser requerides per necessitats organitzatives del servei, com ara la cobertura d'absències previstes o imprevistes, o reforços per serveis extraordinaris.

A l'efecte del que es preveu en matèria de mobilitat funcional, de cobertura de vacants, promocions i ascensos regulades a l'article 2.4 d'aquest conveni i qualsevol altra referència continguda en el present Conveni col·lectiu, s'entendrà per Secció cada una de les següents activitats:

1. Gestió de residus i Neteja Viària
2. Taller

En el cas que les funcions a realitzar corresponguin a un lloc de treball de valoració econòmica inferior respecte al seu propi i habitual, només es podran dur a terme quan existeixin raons organitzatives o tècniques, pel temps imprescindible i sense que això suposi cap minva del salari de la persona treballadora, segons les taules salarials del conveni.

Quan el treball prestat correspongui a una categoria la retribució de la qual sigui superior, la persona treballadora percebrà la diferència retributiva entre ambdues categories mitjançant el concepte salarial Diferència de Categoria, així com els plusos corresponents a les condicions del servei que es passi a realitzar de manera ocasional.

Per a l'assignació de treballs de categoria superior, se seguiran els següents criteris, en l'ordre de preferència que a continuació es detalla:

1. Disposar de l'habilitació i capacitat professional necessària per a l'exercici del treball.
2. Sempre que sigui possible, l'assignació haurà de coincidir amb l'horari habitual de treball de la persona treballadora (matí, tarda o nit).
3. Major antiguitat reconeguda, i dins d'aquesta el període de temps prestat a la Secció de l'Àrea de Gestió de residus i Neteja Viària de CORESSA on existeixi la necessitat.

Per a la cobertura dels treballs de categoria superior durant els diumenges, tindrà prioritat el personal assignat al torn de cap de setmana que compleixi amb els requisits d'habilitació i capacitat professional necessària, i dins d'aquest personal, es prioritzarà el de major antiguitat conforme als termes establerts al paràgraf anterior.

#### Article 2.3. Contractació

Donada la naturalesa pública de l'empresa, els processos de selecció de personal s'hauran de desenvolupar garantint, en tot cas, l'aplicació efectiva dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el respecte als criteris que es detallen a continuació:

1. Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
2. Transparència.
3. Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
4. Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
5. Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
6. Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

L'ingrés al treball es farà de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades a la legislació laboral vigent en el moment d'efectuar-se. El contracte de formació en alternança només es podrà formalitzar amb el personal que presti els seus serveis a la secció de Taller.

En cap cas s'acudirà a la contractació de personal a través d'Empreses de Treball Temporal, ni encara que es donessin les circumstàncies que legalment ho permeten.

Tant per a la selecció externa com per a la promoció interna definida a l'article següent, es crea una Comissió de Seguiment de Processos Selectius formada per la Direcció de Recursos Humans; el/la Cap de l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària, l'Encarregat/ada General i dues persones membres del Comitè d'Empresa. Les seves funcions seran: acceptar les candidatures, rebutjar-les quan no reuneixin els requisits d'accés al lloc; resoldre incidències; establir les proves a realitzar i designar la persona candidata que finalment tingui dret a cobrir la vacant.

És un compromís ferm de les parts afavorir la igualtat efectiva entre ambdós gèneres, acordant-se el compliment del que estableix la Llei d'igualtat efectiva d'homes i dones.

#### Article 2.4. Cobertura de Vacants, Promocions i Ascensos

A efectes de la interpretació i aplicació del present article del conveni col·lectiu, les mencions a categoria o categoria laboral es refereixen a les previstes i regulades a l'anterior conveni col·lectiu amb vigència fins al 31 de desembre de 2013. Aquesta pauta interpretativa és exclusiva per al present article. i sense que pugui fer-se extensiva a cap altre precepte del conveni col·lectiu, ni tan sols per analogia.

La persona treballadora que ocupi un lloc de treball fix mitjançant contracte de substitució o eventual per absència del seu titular no adquirirà, en cap cas, la condició de fixa per la no reincorporació de la persona substituïda. L'extinció del contracte temporal es produirà a la data en què la persona titular s'hagués d'haver reincorporat o, si és el cas, a la data en què l'empresa tingui coneixement formal de la no reincorporació, podent aquesta data tenir efectes retroactius si escau conforme a la normativa aplicable.

La cobertura definitiva d'un lloc vacant estructural requerirà, en tot cas, la superació del corresponent procés selectiu conforme a la normativa vigent aplicable al sector públic i al que regula el present article.

En els procediments de promoció interna o professional dins l'empresa es respectaran igualment els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, i podran optar-hi les persones treballadores amb contracte indefinit i de categoria igual o inferior a la que sigui objecte de promoció.

Els comandaments intermedis seran de lliure designació i revocació per part de l'empresa.

El personal adscrit a la Secció de Taller, per la formació específica requerida, i com que no han accedit al seu lloc en condicions d'igualtat amb la resta de la plantilla, només podrà optar a processos de promoció dins la seva pròpia secció. A excepció dels casos en què la persona treballadora presenti limitacions mèdiques permanents acreditades pel Servei de Prevenció Aliè que facin necessària la mobilitat a un altre lloc de treball si no fos possible una adaptació raonable del qual anés exercint.

L'acceptació del lloc objecte de promoció implicarà la renúncia expressa a qualsevol complement retributiu vinculat a l'horari, funcions específiques o tasques del lloc anterior. En conseqüència, resultaran d'aplicació, amb caràcter general, les condicions retributives i econòmiques previstes en el present Conveni col·lectiu que resulti d'aplicació al nou lloc de treball que es passi a ocupar, inclosa la jornada anual en el cas que la cobertura del lloc es dugui a terme per personal que passi de l'horari de cap de setmana a horari ordinari o viceversa.

Les vacants que es produeixin en qualsevol de les seccions, es cobriran, en primer lloc, pel sistema establert en l'apartat A següent; si no quedés coberta es posaria en marxa el sistema previst en l'apartat B, i si malgrat això encara quedés sense cobrir, s'acudiria a la contractació externa en els termes previstos en l'article 2.3 del present conveni.

Excepte en el cas que el lloc a cobrir es tracti del de conductor/a de càrrega bilateral, la persona seleccionada per a la cobertura no tindrà un dret preferent a ocupar el mateix lloc de treball / servei que va quedar vacant:

#### 1. Cobertura pel personal d'una mateixa categoria:

Entre el personal d'una mateixa categoria que desitgi ocupar la plaça vacant i presti els seus serveis de manera habitual en un torn (matí, tarda o nit) diferent del qual es produeix la necessitat.

Per a la cobertura dels llocs de treball de conductor/a de càrrega bilateral seran triades les persones treballadores amb categoria de conductor/al fet que ho sol·licitin, sigui el que sigui el seu torn habitual de treball.

Ascensos de personal de categories inferiors a categories superiors:

Les persones treballadores de categories inferiors podran optar a les vacants de llocs de treball de categoria superior, a l'efecte de la qual es procedirà a la realització d'un procés objectiu de valoració.

En els dos supòsits anteriors, el procés de selecció seguirà els criteris d'igualtat entre les persones candidates, objectivitat i transparència per a avaluar el mèrit, capacitat i idoneïtat d'aquelles, que serà definida per la Comissió de Seguiment de Processos Selectius.

En els casos en què sigui necessari, per no disposar d'experiència en el lloc de treball objecte de promoció, la persona candidata rebrà una formació teòrica-pràctica per part de l'empresa per al lloc de treball concret de manera prèvia a la prova de valoració de capacitats.

Durant les diferents fases del procés selectiu, el Comitè d'Empresa intervindrà com a observador, podent emetre quants suggeriments o informes estimi pertinents i que puguin ser d'utilitat per al bon fi del procés.

En cas d'igualtat entre dues o més persones candidates en qualsevol dels processos de valoració establerts en el present article, la plaça vacant s'adjudicarà al que d'elles acrediti major antiguitat reconeguda, i dins d'aquesta el període de temps prestat per a l'Àrea de Gestió de residus i Neteja Viària.

En cas de persistir l'empat, el candidat o candidata serà seleccionat/a d'entre aquests per acord de la majoria simple de la Comissió de Seguiment de Processos Selectius.

#### Article 2.5. *Modificació de les Condicions de Treball*

Sense perjudici del que estableix l'article 41 ET, abans de procedir a una modificació substancial de les condicions de treball (entenenent com a tals les que afectin la jornada, sistemes de mètodes i temps, torns, horaris, funcions i canvis de lloc de treball), es donarà en tot cas audiència prèvia a la representació de les persones treballadores, essent necessari acord entre empresa i Comitè quan la modificació substancial afecti més d'una persona treballadora, i n'hi haurà prou amb l'acord entre empresa i persona interessada quan afecti una sola persona treballadora, sempre que el Comitè d'empresa no detecti o consideri un perjudici per a aquesta persona treballadora o per a la resta de la plantilla, i quan aquesta modificació individual no perjudiqui els drets de qualsevol persona de la plantilla.

#### Article 2.6. *Jubilació Parcial*

El personal afectat pel present conveni col·lectiu que acrediti complir amb els requisits legalment previstos tindrà dret a accedir a la jubilació parcial en els termes establerts en aquest article.

L'acreditació d'aquests requisits s'efectuarà mitjançant la presentació davant l'empresa del certificat original de vida laboral emès per la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) i d'un informe de l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) que acrediti el compliment de les condicions per accedir a la jubilació parcial. Aquests documents s'hauran d'adjuntar a l'escrit de la persona interessada adreçat a l'empresa sol·licitant acollir-se a aquesta modalitat de jubilació, el qual haurà de ser presentat amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data prevista per a la jubilació.

Quan es compleixin els requisits legals i convencionals previstos en aquest article, l'empresa accedirà a les sol·licituds en què la reducció de jornada sigui de fins al 50%, reservant-se la facultat d'acceptar les sol·licituds en què el percentatge de reducció sigui superior a aquest.

L'empresa determinarà, d'acord amb la persona treballadora, la forma d'acumulació de la jornada i l'horari corresponent a la jubilació parcial.

La relació laboral s'extingirà amb la finalització de la jubilació parcial, moment en què es produirà, de manera obligatòria, la jubilació total de la persona treballadora.

En cas que en el futur es dictin lleis o reglaments que alterin la normativa vigent en matèria de jubilació parcial, com per exemple l'increment dels tipus de cotització a la Seguretat Social, el retard en l'edat de jubilació i/o qualsevol penalització en aquesta modalitat de jubilació, aquest article quedarà en suspens. En aquest supòsit, es convocarà de manera immediata la comissió negociadora per adaptar i incloure les modificacions necessàries per adequar aquest article a la normativa vigent en cada moment.

#### Article 2.7. *Jubilació Obligatòria*

Si al llarg de la durada del present conveni, l'ordenament jurídic permetés fixar per Conveni col·lectiu una edat de jubilació obligatòria, aquesta es produiria a l'edat que establis la norma habilitant, amb estricte sotmetiment als requisits legals que en la mateixa s'hi estableixin.

### CAPÍTOL III Jornada, Vacances, Llicències i Permisos

#### Article 3.1. Jornada i Horaris

A l'efecte de la seva planificació anual, reduccions de jornada previstes en el present conveni i l'organització d'horaris, la plantilla s'estructura en els següents col·lectius:

- Personal horari ordinari
- Personal horari cap de setmana

Diàriament, les persones treballadores tindran dins del seu horari un període de descans de trenta minuts.

Tant els horaris descrits com aquells altres que es realitzen actualment podran ser modificats per necessitats del servei, previ acord amb el Comitè d'Empresa, i en cas de no arribar-se a cap acord, pel que s'estableix en l'article 2.5 del present conveni.

#### 1. Personal horari ordinari

El personal contractat, a temps complet, prestarà serveis de dilluns a dissabte, sent el diumenge el seu dia de descans setmanal, a raó de 6 hores, 40 minuts diaris, d'acord amb el següent horari:

- Torn de matí: de dilluns a dissabte, en funció del servei a dur a terme, l'horari s'iniciarà entre les 05.30 hores i les 08.30 hores.
- Torn de tarda: de dilluns a dissabte a raó de 6 hores i 40 minuts diaris, en funció del servei a dur a terme, l'horari s'iniciarà entre les 13.30 i les 15.00 hores
- Torn de nit: de 21.30 hores a 04.10 hores de dilluns a dissabte, tots dos inclusivament.

L'horari per al personal adscrit al servei de Deixalleria o Punt Verd, serà el següent:

- Deixalleria:
  - De dilluns a divendres de 09.00 a 13.30 hores i de 17.00 a 19.15 hores.
  - Dissabte: de 08.00 a 14.15 hores
- Punt Verd:
  - Dijous i divendres: de 16.00 a 20.00 hores
  - Dissabtes de 10.00 a 14.00 hores

El còmput anual de la jornada de treball és la resultant de deduir a 1.800 hores, els cinc dies de permís retribuït previstos en l'article 3.5, així com els dies de lliurança descrits a continuació:

Tot el personal d'aquest col·lectiu, gaudirà de 18 dies anuals lliures i retribuïts denominats de Lliurança en concepte de compensació de jornada, que s'organitzaran del mode que a continuació s'estableix:

3 divendres, 6 dissabtes, 6 dilluns i 3 dimarts festius. Aquests dies lliures en cap cas durant la vigència del present conveni podran gaudir-se en els mesos de juliol, agost i desembre, amb l'excepció per al mes de desembre que la persona treballadora hagi causat alta després d'un procés d'incapacitat temporal i no tingui una altra alternativa per al seu gaudi més que en aquest mes. Per part seva, el personal a temps parcial gaudirà d'aquesta reducció en proporció a la seva jornada diària de treball.

Els dies de lliurança previstos en el paràgraf anterior, es gaudiran proporcionalment al temps efectivament treballat en l'empresa en cada any natural. A aquest efecte, els períodes d'incapacitat temporal derivats de qualsevol contingència, no tindran la consideració de temps efectivament treballat, excepte si coincideixen amb el període de vacances, per la qual cosa procedirà la deducció proporcional dels dies que la persona treballadora s'hagi trobat en situació d'Incapacitat Temporal, del total de dies de lliurança.

El resultat dels càlculs de proporcionalitat necessaris per als supòsits indicats s'arrodonirà al nombre enter més pròxim (en cas de decimals, a partir de 0,5 s'arrodonirà a l'enter superior).

Els divendres i dimarts festius que es pacten en el present conveni es gaudiran de tal mode que les persones treballadores disposin de tres dies seguits de festa, siguin divendres, dissabte i diumenge, o bé diumenge, dilluns i dimarts.

Durant la vigència del conveni, en cap cas podran coincidir més de 17% del personal total de la plantilla de l'empresa, arrodonit per excés, gaudint de manera simultània els dies de permís retribuït establerts en l'article 3.5 del present conveni i els divendres, dissabtes, dilluns i dimarts pactats de reducció de jornada.

Personal horari cap de setmana.

A aquest col·lectiu se'ls reconeix els mateixos drets econòmics i socials que a la resta de personal, excepte les següents particularitats:

- Dies de lliurança: El personal adscrit a aquest col·lectiu gaudirà tots els dijous laborables lliures i retribuïts, en concepte de compensació de jornada. El nombre més gran de dies de lliurança gaudits respecte al col·lectiu d'horari ordinari ve a compensar la realització de treball en diumenge i sense percebre per això cap compensació econòmica.
- Els festius laborals oficials que coincideixin amb el dia de descans setmanal o de lliurança no seran compensats de cap manera.
- El personal indefinit d'aquest col·lectiu tindrà preferència a l'hora d'ocupar vacants temporals en l'horari ordinari. En el cas de vacants definitives en l'horari ordinari, no cobertes per personal intern, el personal de cap de setmana tindrà preferència davant les possibles contractacions externes que es puguin dur a terme per a la seva cobertura.
- El personal contractat, a temps complet, prestaran serveis de divendres a dijous, sent el dimecres el seu dia de descans setmanal, a raó de 6 hores, 40 minuts diaris, d'acord amb el següent horari:
  - Torn de matí:
    - De divendres a dimarts, en funció del servei a dur a terme, l'horari s'iniciarà entre les 05.30 hores i les 08.30 hores.
  - Torn de tarda:
    - Divendres, dissabtes, dilluns i dimarts: En funció del servei a dur a terme, l'horari s'iniciarà entre les 13.30 i les 15.00 hores.
    - Diumenges: En funció del servei a dur a terme, l'horari s'iniciarà entre les 05.30 hores i les 08.30 hores.
  - Torn de nit:
    - De dilluns a dissabte: En funció del servei a dur a terme, l'horari es podrà iniciar entre les 21.30 i les 23.30 hores (servei de reg a pressió de via pública baldeo)
    - Divendres, dissabtes, dilluns i dimarts: En funció del servei a dur a terme, l'horari es podrà iniciar entre les 21.30 hores i les 23.30 hores.
    - Diumenges: En funció del servei a dur a terme, l'horari s'iniciarà entre les 13.30 i les 15.00 hores

### Article 3.2. Festius

Es consideraran festius els establerts per a cada any en el calendari oficial de festes publicat per l'autoritat laboral, als quals s'afegirà, la festivitat de Sant Martí de Porres, considerada Festivitat Patronal, i que invariablement se celebra el dia 3 de novembre, aquesta tindrà la consideració de festa treballada, fins i tot en el cas de ser diumenge, per a tot el personal i conseqüentment s'abonarà com a festiu treballat d'acord amb el que s'estableix en l'article 3.3, o bé es podrà gaudir com a dia de descans, si és dia laborable.

La festivitat de Nadal, Any Nou i Reis tindran la consideració de festiu especial, sent retribuïts d'acord amb el que s'estableix en l'article 3.3. i taules salarials annexes.

Per tractar-se la nostra activitat de la recollida domiciliària d'escombraries i ser considerada com un servei públic, en cas de coincidir dos dies festius consecutius es treballarà sempre el segon d'ells, a excepció de quan aquest coincideixi en diumenge, i en aquest cas es treballarà el primer festiu, amb la finalitat de respectar el descans dominical, abonant-se d'acord amb el que s'estableix en l'article 3.3.

### Article 3.3. Treball en Diumenge i Festius

Tenint en compte la naturalesa específica de l'activitat de l'empresa, que requereix un funcionament ininterromput durant els 365 dies de l'any, s'estableix un sistema de cobertura dels dies festius i de reforç dels diumenges quan sigui necessari, que afectarà a tot el personal de Recollida de Residus i Neteja Viària de l'empresa, a excepció de l'adscrit a la Secció de taller. El procediment d'assignació serà el següent:

Creació d'una borsa de treball voluntària entre el personal amb horari ordinari per a prestar els serveis necessaris els diumenges i que per raons de baixes de la plantilla de caps de setmana o permisos s'hagin de cobrir per a garantir el servei mínim.

Creació d'una borsa de treball voluntària per a tot el personal de l'empresa per a prestar els serveis necessaris, els dies festius que garanteixin el servei i el nombre d'efectius del qual podrà variar depenent del dia festiu i dels serveis a prestar, segons històric de necessitats.

Les persones que s'inscriguin voluntàriament en aquestes borses de treball es comprometen a la prestació de serveis en diumenge o festiu, durant un període mínim d'un any. Aquesta borsa es constituirà inicialment en el moment de la seva entrada en vigor i, posteriorment, durant l'últim trimestre de l'any anterior al seu efecte. La persona treballadora podrà sol·licitar la baixa de la borsa, sempre que concedeixi un preavís de 15 dies abans de finalitzar l'annualitat i amb efectes a partir de la següent annualitat.

L'assignació dels serveis es farà segons l'antiguitat de la persona treballadora en la secció de Gestió de Residus i Neteja Viària, garantint una distribució rotativa per a assegurar que tot el personal inscrit pugui prestar els serveis de la manera més equitativa possible. En cas que no sigui possible seguir l'ordre establert per motius com el descans mínim entre jornades, l'aptitud de la persona treballadora per al servei requerit, mesures cautelars o qualsevol altra circumstància objectiva que impedeixi la prestació del servei en el moment assignat, la persona no perdrà el seu torn i se li assignarà el servei quan es presenti una nova necessitat compatible amb la seva situació.

Les parts signants del present conveni col·lectiu confien en la disponibilitat de voluntaris per a la cobertura del servei en diumenges i festius, de no aconseguir-se el mínim necessari l'empresa durà a terme les accions necessàries dins de la legalitat per a garantir aquest servei essencial a la ciutadania.

#### 1. Condicions de la prestació del servei en diumenges per al personal amb horari ordinari.

La jornada diària de diumenges serà igual que l'ordinària setmanal, 6 hores 40 minuts. Les persones que treballin aquestes jornades, percebran un Plus de diumenge d'acord amb l'import establert en les taules salarials annexes més una jornada de descans a gaudir durant el transcurs dels 14 dies posteriors, previ acord amb l'empresa i comunicació amb un mínim de 72 hores d'antelació.

#### Condicions de la prestació del servei en Festius.

El personal que presti el servei de càrrega bilateral d'acord amb el procediment establert en el present article, realitzarà una jornada de 5.30 hores per jornada, la resta de categories el faran a raó de 5 hores, percebent per això el valor establert per a l'hora extra festiva o hora extra festiva especial d'acord amb els imports establerts en les taules salarials annexes per a cadascuna de les categories.

La percepció d'aquests imports en concepte d'hores extraordinàries serà incompatible amb la compensació per descans del temps treballat en el festiu en qüestió.

#### Article 3.4. *Guàrdies Secció de Taller*

El present procediment té per objecte donar cobertura a les necessitats urgents d'intervenció tècnica dels vehicles de la flota de GRNV durant els festius oficials, diumenges durant les vacances estivals en els quals no estigui cobert el servei, i altres jornades que, per raons de baixes del personal o permisos, s'hagin de garantir les actuacions descrites en el paràgraf següent.

Les intervencions tècniques presencials quedaran estrictament limitades a aquelles situacions en les quals sigui necessari possibilitar la retirada del vehicle de la via pública, quan la seva permanència en la mateixa representi un risc per a la seguretat viària o un perjudici per a la circulació. Així mateix, es contempla la intervenció en aquells casos en què l'avaría afecti un vehicle essencial per a la prestació d'un servei que, per raons de salut pública, no pugui quedar interromput.

La cobertura d'aquestes guàrdies s'organitzaran d'acord amb el següent procediment:

S'establirà una borsa de treball, formada per tot el personal del taller que disposi de la formació acadèmica corresponent o que hagi desenvolupat treballs durant almenys 2 anys en el taller efectuant operacions de reparació de vehicles, per a prestar els serveis descrits en l'apartat anterior.

El personal del taller haurà de realitzar una guàrdia no presencial que abastarà tota la jornada laboral del dia en qüestió, període durant el qual podrà ser requerit i en el cas que d'acord amb la valoració per part del responsable del servei sigui necessària la seva presència física, disposarà d'un període màxim de 2 hores, des de l'avís, per a personar-se en les instal·lacions de Taller o en el lloc que ha de realitzar la intervenció tècnica.

L'assignació dels serveis de guàrdia es realitzarà conforme a una planificació anual que s'establirà abans de l'inici de cada exercici, amb l'excepció de l'any 2025, en el qual aquesta planificació es definirà en el moment que organitzativa sigui possible a partir de la signatura del conveni. Aquesta planificació contemplarà tant els dies festius oficials com els quatre diumenges del període estival en els quals no estigui previst el funcionament ordinari del servei de taller, establint-se una llista inicial de guàrdies que garanteixi la cobertura d'aquestes dates.

La distribució dels torns de guàrdia es realitzarà de manera rotativa i equitativa entre el personal que conformen la bossa, determinant-se l'ordre inicial en funció de l'acord al qual arribin les persones implicades. En cas de no haver-hi acord, s'assignarà com a primera persona de la bossa la de major antiguitat en la secció de taller, continuant de manera correlativa.

En cas de sorgir necessitats addicionals no previstes en la planificació o si la persona inicialment assignada a la guàrdia no pogués prestar el servei, es procedirà, en primer lloc, a oferir la cobertura d'aquesta guàrdia de manera voluntària entre la resta de companys. Si no hi hagués voluntaris, l'empresa assignarà el servei a la persona que tingui un menor nombre de guàrdies assignades en els últims dotze mesos. En cas d'empat, s'assignarà al treballador de menor antiguitat en la secció de taller. Aquestes intervencions no modificaran la planificació anual determinada en el paràgraf anterior.

En cas que no sigui possible, per qualsevol circumstància objectiva degudament justificada, prestar el servei assignat, s'haurà de comunicar l'absència al més aviat possible per a poder reprogramar la guàrdia que haurà de ser coberta d'acord amb el procediment establert en el paràgraf anterior.

Les persones treballadores podrà intercanviar o cedir les guàrdies a realitzar entre les que componen la borsa, la qual cosa hauran de comunicar per escrit a l'empresa amb caràcter previ a la seva realització, d'acord amb el formulari que s'establirà a aquest efecte.

Per cada jornada de guàrdia assignada conforme al que es preveu en aquest procediment, la persona treballadora percebrà un plus de guàrdia per l'import indicat en les taules salarials annexes, amb independència que durant aquesta jornada degui o no acudir presencialment al lloc de treball.

Adicionalment, en aquells supòsits en els quals resulti indispensable la presència física del personal del taller durant una jornada de guàrdia, la persona treballadora percebrà, per cada intervenció efectivament realitzada, una compensació econòmica en concepte d'hores extraordinàries de 23€/h en festiu ordinari i diumenges i de 40€/h en festiu especial, amb un mínim de 5 hores amb independència que la durada real de la intervenció sigui inferior.

A aquest efecte, s'entendrà per intervenció cada desplaçament que hagi d'efectuar la persona treballadora des del lloc en el qual es trobi fins al punt d'actuació, sempre que aquest desplaçament vingui motivat per una causa diferent de la de qualsevol altra intervenció realitzada el mateix dia.

La percepció del plus de guàrdia com de les hores extraordinàries en cas d'intervenció serà incompatible amb la compensació per descans del temps treballat en el festiu o descans setmanal en qüestió.

En tot cas, es garantirà l'estricta respecte de les limitacions legals en matèria de jornada, descansos i temps de treball.

Totes dues parts reconeixen i accepten que el present procediment té caràcter transitori i no consolidable. En conseqüència, les obligacions i drets previstos en el mateix deixaran de tenir efecte en el moment en què l'empresa, prèvia valoració de la seva viabilitat tècnica i econòmica, acordi l'externalització del servei mitjançant la formalització d'una relació de naturalesa mercantil amb una entitat externa especialitzada que assumeixi les funcions i necessitats descrites.

### Article 3.5. *Permisos*

El personal afectat pel present Conveni col·lectiu tindrà dret a sol·licitar permisos retribuïts en la forma i condicions que s'especifiquen en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors i a més els que a continuació es detallen.

A l'efecte d'aquest article, s'entendrà com a parella de fet aquella que estigui convivint de fet, estigui empadronada en el mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre Municipal del domicili, de la Generalitat de Catalunya o Registre oficial per a aquestes situacions, o, en cas de no estar registrades, que acrediti un període mínim de convivència d'1 any previ a la sol·licitud del permís. L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent o un certificat de convivència.

Aquests permisos, amb caràcter general i a excepció dels quals així expressament s'indiquen, s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan el fet succeeixi en dia no laborable. En tot cas, quan els dies de permís coincideixin amb el període de vacances, no es tindrà dret a gaudir-los en data posterior.

- a) Quinze dies naturals en cas de matrimoni o registre de parella de fet.
- b) Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona distinta de les anteriors, que visqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

A l'efecte del present article, s'entendrà per hospitalització la situació en la qual el cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, pernocti en un centre sanitari, havent d'acreditar-se aquesta circumstància mitjançant certificació expedida pel centre sanitari corresponent.

En els casos que no impliqui hospitalització, però el cònjuge o familiars de primer grau per consanguinitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent, hagi necessitat l'assistència dels serveis d'urgència (permanència en box) durant la nit (entre les 22 i 6 hores) es podrà disposar del temps indispensable i entre l'hora de sortida de l'hospital i l'inici de la jornada es respectarà un descans mínim de 12 hores. Quan aquestes permanències en urgències superin les 24 hores, es considerarà ingrés hospitalari a l'efecte d'aquest permís.

Si quan es produeixi l'hospitalització en qualsevol dels supòsits, la persona treballadora ja ha finalitzat la seva jornada laboral, o si es produeix en dia festiu o en el seu moment de descans, com a norma general, el permís començarà a computar a partir del primer dia laborable immediatament posterior a la data del fet causant.

Com l'objecte d'aquest permís és l'atenció de la persona hospitalitzada o atendre situacions de necessitat derivades d'aquesta, els dies de permís retribuït per hospitalització, es podran prendre per la persona treballadora en qualsevol moment mentre estigui hospitalitzat el cònjuge, parella de fet, familiar o parent.

La persona treballadora podrà optar per a gaudir de forma continuada o intermitent en dies complets els dies de permís dins d'aquest període. En qualsevol cas es gaudiran en dies laborables.

L'alta hospitalària no suposarà la finalització del permís si no hi ha alta mèdica i el cònjuge, familiar o parent roman en repòs domiciliari.

En el supòsit d'alta Hospitalària indicat en el paràgraf anterior, així com en el d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, s'haurà d'acreditar, mitjançant certificació del centre mèdic, la durada i necessitat d'aquest.

En tots dos supòsits, el permís finalitzarà quan desaparegui la necessitat del repòs domiciliari, no podent excedir en qualsevol cas de la seva durada màxima establerta.

c) La persona treballadora tindrà dret a un dia de permís retribuït per a acompanyar al seu cònjuge, parella de fet o familiar de primer grau per consanguinitat, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent, que hagi de sotmetre's a una intervenció quirúrgica que no requereixi hospitalització ni comporti prescripció de repòs domiciliari, i sempre que aquesta intervenció coincideixi amb l'horari laboral de la persona treballadora.

Aquest permís no serà acumulable ni complementari al previst en el paràgraf anterior.

d) Es disposarà d'una llicència de 160 hores per cada 12 mesos amb la finalitat d'acompanyar a rebre tractament oncològic (Quimioteràpia / Radioteràpia) o sessions de diàlisi al cònjuge o parella de fet, persones descendents amb les quals mantinguin una relació en primer grau de filiació, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent, o ascendents de primer grau per consanguinitat.

e) El temps indispensable amb el límit de quatre hores al trimestre, per a:

- Assistència al Metge de família que li correspongui.
- Acompanyar a persones descendents amb les quals mantinguin una relació en primer grau de filiació, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent menors d'edat a metge de família, pediatra i metges especialistes.
- Acompanyar a ascendents de primer grau per consanguinitat o afinitat, sempre que convisqui amb la persona treballadora a metge de família i metges especialistes.

Aquesta llicència, prèvia sol·licitud i posterior justificació, serà concedida sempre que s'acrediti fefaentment que la persona treballadora no tingui la possibilitat de triar metge o horari d'assistència ambulatoria i les visites coincideixin amb la jornada laboral.

f) El temps indispensable per a assistència per part de la persona treballadora a consulta del metge especialista, prèvia sol·licitud i posterior justificació.

g) El permís per defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, recollit en l'article 37.3.b bis de l'Estatut dels Treballadors, inclourà també el familiar consanguini de la parella de fet serà de tres dies laborables. Quan la persona treballadora amb tal motiu necessiti fer un desplaçament a aquest efecte fora de la província de Barcelona, el permís serà de quatre dies laborables en total, si el desplaçament es produeix fora de Catalunya el total de dies de permís serà de 6 dies laborables.

Així mateix, si la defunció es produeix quan la persona treballadora ja ha finalitzat la seva jornada laboral, o si es produeix en dia festiu o en el dia de descans de la persona treballadora, aquest començarà a computar a partir del primer dia laborable immediatament posterior a la data del fet causant.

h) Un dia laborable per matrimoni de persones descendents amb les quals mantinguin una relació en primer grau de filiació, o germà/germana, aquests últims tan sols els consanguinis. En el cas que el fet causant es produeixi en un dia no laborable per a la persona treballadora, el gaudi del permís podrà ser el primer dia laborable immediatament anterior o posterior i serà a elecció de la persona treballadora.

i) Dos dies laborables per a l'assistència a judici fora de la comunitat autònoma, sempre que la persona treballadora hagi estat citada formalment per l'òrgan judicial, i la seva incompareixença pugui derivar en responsabilitat administrativa o penal per tractar-se d'un deure de caràcter públic i personal.

j) Un dia de permís retribuït per a assistència a exàmens per a l'obtenció dels permisos de conduir B, C i Certificat inicial d'Aptitud Professional (CAP) per a mercaderies. Aquest permís es gaudirà el dia de l'examen, independentment de l'horari en què es realitzi.

k) Permís retribuït pel temps indispensable per a assistència a exàmens d'ensenyament reglat: batxillerat, cicles de formació professional, curso/proves d'accés a grau superior de formació professional i estudis oficials universitaris (grau, màster o doctorat).

l) Així mateix, el personal afectat per aquest Conveni col·lectiu disposarà de cinc dies de permís retribuït en cadascun dels anys de vigència d'aquest, que en cap cas es gaudiran en els mesos de juliol i agost.

Aquelles persones treballadores que no es trobin d'alta en l'empresa durant tot l'any natural tindran dret a gaudir d'aquest permís en proporció al temps efectivament treballat en aquest any.

Per part seva, el personal que presti serveis a temps parcial gaudirà d'un nombre de dies de permís retribuït igual a la quantitat que resulti d'aplicar, sobre els cinc dies establerts amb caràcter general, la proporció de la seva jornada laboral habitual.

El resultat d'aquests càlculs proporcionals s'arrodonirà al nombre enter més pròxim (en cas de decimals, a partir de 0,5 s'arrodonirà a l'enter superior).

Quant al personal que simultàniament pugui gaudir aquests dies lliures, s'estarà al que es disposa en l'últim paràgraf de l'article 3.1.1 del present Conveni col·lectiu.

#### Article 3.6. *Vacances*

Les vacances anuals es distribuïran en dos torns, el primer el mes de juliol i el següent el mes d'agost. No obstant això, tenint en compte que la durada de les mateixes excedeix del mes complet, amb la finalitat d'assegurar la seva adequada distribució, el torn de juliol podrà iniciar-se a la fi de juny o estendre's fins a principis d'agost, i el torn d'agost podrà començar a la fi de juliol o prolongar-se fins a principis de setembre. L'assignació dels torns s'efectuaran per ordre rotatiu.

La seva durada serà de 30 dies naturals retribuïts a salari real, en els quals necessàriament s'hauran d'incloure 4 dies corresponents al descans setmanal, més quatre dies naturals en concepte de compensació per excés de jornada, que hauran de gaudir-se sense solució de continuïtat amb el període de vacances que correspongui a cada persona treballadora.

Tot el personal podrà fraccionar en com a màxim 3 períodes, cadascun d'ells amb una durada mínima de 7 dies naturals, gaudint dos d'ells fora dels mesos de juliol i agost, sempre que comuniqui la seva intenció d'acollir-se a aquest dret abans del 31 de març de cada any.

Amb caràcter general, la data de gaudi dels períodes restants anés dels torns de juliol i agost no podrà coincidir amb els períodes nadalencs (del 20 de desembre al 6 de gener), ni de Setmana Santa, no obstant això, es podria estudiar la seva concessió en tots dos períodes si, a criteri del responsable del servei, organitzativament això fos possible.

El gaudi d'aquests períodes s'haurà de sol·licitar a l'empresa amb una antelació mínima de 6 setmanes a l'inici d'aquests.

Si per necessitats del servei, l'empresa sol·licita a una persona treballadora que realitzi les seves vacances fora dels torns de juliol o agost, i aquesta accepta, la persona treballadora tindrà dret a gaudir de 2 dies més de vacances.

La coincidència del gaudi de les vacances anuals de la persona treballadora, amb una situació d'incapacitat temporal, es regirà pel que es preveu en l'article 38.3 de l'Estatut dels Treballadors.

La comissió paritària es reunirà per a elaborar el calendari de vacances abans del 30 d'abril.

## CAPÍTOL IV Condicions Econòmiques

### Article 4.1. *Augment i Revisió Salarial*

Donada la naturalesa jurídica de l'empresa com a societat mercantil pública, l'empresa es troba subjecta, en matèria d'increment de les retribucions salarials, al que es disposi legalment o reglamentàriament per al personal del sector públic.

A la data de signatura del present Conveni col·lectiu, no s'ha publicat encara la normativa que determini els increments retributius corresponents a l'exercici 2025, per tal motiu, es fa constar expressament que els valors reflectits en les taules salarials annexes al present conveni estaran subjectes als increments que, si és el cas, s'estableixin normativament per al personal de les societats mercantils públiques, sent d'aplicació automàtica una vegada entrin en vigor les corresponents disposicions legals.

Aquest increment no serà aplicable a aquells conceptes salarials que ja hagin estat expressament revisats i actualitzats en el present conveni, com, entre altres, el Plus de Manteniment de Roba, el valor de la qual per a l'exercici 2025 serà el fixat en taules i no estarà subjecte a revisió addicional.

Per a cadascun dels restants anys de vigència del Conveni col·lectiu, tots els conceptes de les taules salarials annexes, es veuran incrementats en el percentatge que legalment s'estableixi per a les Societats Mercantils Públiques en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, o normes d'aplicació.

Si durant la vigència del present conveni desapareguessin les limitacions als increments retributius legalment establerts a l'empresa, tots els conceptes salarials, es veuran incrementats en la mateixa quantia que registri l'I.P.C. real de Catalunya a partir de l'any en què desaparegués la limitació i mentre legalment es permetés durant el període de vigència del present conveni.

### Article 4.2. *Pagament del Salari*

L'empresa abonarà totes les percepcions, excepte les de venciment superior al mes, per períodes vençuts mitjançant transferència bancària, emesa per l'empresa com a màxim el dia 28 del mes que corresponguin.

### Article 4.3. *Bestretes*

El personal tindrà dret a percebre una bestreta al mes la quantia del qual no serà superior al 100% del seu salari net mensual ordinari, exceptuada la part proporcional de les percepcions de venciment superior al mes. En els casos de necessitat manifesta, l'empresa concedirà bestretes de quantia superior a una mensualitat.

A més de la regulada en el paràgraf anterior, cada persona treballadora tindrà dret a percebre una bestreta sobre cadascuna de les gratificacions extraordinàries previstes en el present conveni col·lectiu, l'import del qual tindrà com a límit la quantitat neta meritada de la paga extraordinària sobre la qual es demana el pagament anticipat en la data de la seva sol·licitud. Tan sols es podrà sol·licitar una bestreta per cadascuna de les pagues extraordinàries dins del període de la seva meritació, sense que aquest límit admeti excepcions i sense perjudici que es pugui sol·licitar de manera simultània una bestreta sobre més d'una paga extraordinària.

Les bestretes regulades en el present article s'hauran de sol·licitar entre el dia 1 i el dia 3 de cada mes i l'empresa els abonarà el dia 10; o bé entre el dia 15 i el 17 de cada mes, abonant-se per l'empresa en tal caso el dia 21. Si el dia 10 o el 21 són festius, s'abonaran el dia hàbil anterior.

La persona treballadora podrà sol·licitar l'abonament dels acomptes mitjançant taló o per transferència bancària.

### Article 4.4. *Conceptes Retributius*

1. Salari Base: El salari base del personal afectat per aquest Conveni col·lectiu és el que s'especifica en les Taules Salarials annexes. Es meritirà per dies naturals.
2. Antiguitat: Consistirà en un increment percentual del salari basi de la persona treballadora, segons la següent escala:

a) Personal ingressat en l'empresa amb anterioritat a l'1 de gener de 1998, seran aplicables els següents percentatges sobre el Salari Base:

- 1 bienni: 5 %.
- 2 biennis: 10 %.
- 3 biennis: 15 %.
- 3 biennis i 1 quinquenni: 25 %.
- 3 biennis i 2 quinquennis: 35 %.
- 3 biennis i 3 quinquennis: 45 %.
- 3 biennis i 4 quinquennis: 55 %.
- 3 biennis i 5 quinquennis: 65 %.
- 3 biennis i 6 quinquennis: 70 %.

En tot cas, per al personal inclòs en el present grup la quantitat a percebre per aquest concepte queda limitada a un 70% del salari basi de la persona treballadora.

b) Personal ingressat en l'empresa a partir de l'1 de gener de 1998, seran aplicables els següents percentatges sobre el Salari Base:

- 1 bienni: 5 %.
- 2 biennis: 10 %.
- 3 biennis: 15 %.
- 3 biennis i 1 quinquenni: 25 %.
- 3 biennis i 2 quinquennis: 35 %.
- 3 biennis i 3 quinquennis: 45 %.
- 3 biennis i 4 quinquennis: 55 %.

En tot cas, per al personal inclòs en el present grup la quantitat a percebre per aquest concepte queda limitada a un 55% del salari basi de la persona treballadora.

En el cas que una persona treballadora que estigui prestant serveis a 31.12.97 fos baixa en l'empresa per extinció del seu contracte de treball per qualsevol de les causes previstes en l'art. 49 del vigent Estatut dels Treballadors, i reingressés amb posterioritat a aquesta, es consideraria inclòs en el segon grup de persones treballadores a l'efecte del complement d'antiguitat, quedant, per tant, limitada la seva quantia al 55% del salari basi de la categoria.

Els increments per antiguitat començaran a meritarse des de l'1 de gener de l'any en què es compleixi el bienni o quinquenni.

### 3. Plus Conveni, Plus distància, Plus Penós, Tòxic i Perillós.

El personal afectat pel present Conveni, percebran els Plusos de Conveni, Plus de Distància i Plus Penós, Tòxic i perillós, la quantia del qual s'especifica en les taules salarials annexes.

### 4. Plus activitat

El personal del Grup de comandaments intermedis percebran un Plus d'Activitat la quantia de la qual s'especifica en els seus respectius annexos de les Taules Salarials.

### 5. Plusos Lloc de treball

S'estableixen per a les categories indicades en les taules salarials annexes els següents Plusos salarials:

- Plus Encarregat General
- Plus Conductor Vehicle Lleuger (CVL)
- Plus Conductor Vehicle Lleuger Especial (CVLE)
- Plus Responsable Deixalleria

## 6. Plus Dedicació

El servei de recollida lateral de residus i conductors i conductores de recollida amb camió grua de contenidors tipus iglú en solitari i amb comandament a distància, exercirà la seva funció dins de la jornada habitual de treball, no establint-se per al mateix destajos o altres incentius de reducció de la seva jornada, excepte els quals puguin determinar-se en el Conveni col·lectiu.

Les conductores i conductors, així com els encarregats o encarregades que realitzin aquest servei, percebrà un complement salarial, denominat Plus Dedicació, d'acord amb l'import establert en les taules salarials annexes per dia treballat en aquest servei.

Quan la persona treballadora que realitza habitualment el servei en un equip de càrrega lateral, o de recollida amb camió grua de contenidors tipus iglú en solitari i amb comandament a distància deixi de prestar el servei en el mateix per qualsevol causa, deixarà automàticament de percebre l'esmentat Plus.

Aquest Plus serà incompatible amb la percepció d'hores extres festives i hores extres festives especials especificada a l'article 3.2.

## 7. Plus Nocturnitat

El personal que desenvolupi la seva activitat entre les vint-i-una i les sis hores, percebrà un Plus de Nocturnitat la quantia de la qual s'especifica en les taules salarials annexes. Aquest plus tindrà naturalesa funcional i, en conseqüència, no serà consolidable en cas de cessament de la prestació de serveis en el referit horari, excepte per al règim transitori que es detalla a continuació.

Amb la finalitat de garantir el dret reconegut en la Disposició Addicional Primera del Conveni col·lectiu d'Empresa vigent fins al 31 de desembre de 2024, per a les persones treballadores adscrites amb caràcter indefinit a data 1 de gener de 2025 a l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària, i que en l'actualitat ocupin o puguin ocupar algun dels llocs existents en el torn de nit, concretament:

- 1 Capatàs Nit: ocupant: JMP
- 4 Conductors Nit: ocupants CGB, VJC, AVE, DCV
- 3 Conductors Vehicle Lleuger Nit: ocupants HEH, FCMG, JEJ.
- 2 Peons nit: ocupants ACG, JARE

S'estableix que si per decisió empresarial, se suprimeix algun dels llocs identificats en l'apartat anterior, i a conseqüència d'això, la persona treballadora —que compleixi els requisits establerts— sigui traslladada a un torn diferent del de nit, tindrà dret a consolidar individualment l'import que anés percebent en concepte de plus de nocturnitat.

L'import consolidat s'abonarà sota la denominació de complement ad personam, i tindrà caràcter estrictament compensatori, afegint-se el mateix al valor de les gratificacions extraordinàries de Nadal, estiu i març que a partir del canvi de torn corresponguin d'acord amb la taula salarial de la seva categoria. Si amb posterioritat la persona treballadora reprenqués, de manera temporal o permanent, la prestació de serveis en horari nocturn, el citat complement deixarà de percebre's com ad personam i es reprendrà l'abonament del plus de nocturnitat conforme a la seva denominació i naturalesa original, cessant en aquest moment el complement consolidat.

Els deu llocs de treball enumerats en aquest règim transitori mantindran la denominació professional específica actual, Capatàs Nit, Conductor Nit, Conductor Vehicle Lleuger Nit, Peó Nit, als únics efectes classificatoris i retributius derivats del present article.

El personal de nova incorporació a partir de l'1 de gener de 2025 que accedeixi al torn de nit en l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària ho farà sota la categoria genèrica que correspongui segons el sistema de classificació professional previst en el conveni, Capatàs, Conductor, Conductor Vehicle Lleuger, Peó, etc., i percebent el Plus de Nocturnitat en els termes establerts en les taules salarials annexes.

## 8. Plus Diumenge

El personal amb horari ordinari, de dilluns a dissabte, que presti els seus serveis d'acord amb el sistema de cobertura establert en l'art. 3.3.1 percebrà un Plus Diumenge d'acord amb l'import establert en les taules salarials annexes.

## 9. Hores Extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es facin sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Hores extraordinàries estructurals: Es consideraran hores extraordinàries estructurals totes aquelles que es precisin per a la finalització dels serveis, concretades per la prolongació de temps que es realitzin, motivats bé sigui per absències imprevistes, bé per processos puntes de producció no habituals i altres situacions estructurals derivades de la naturalesa del treball de què es tracta.

La prestació d'Hores extraordinàries serà voluntària, no obstant això, atès que l'activitat regulada en aquest Conveni constitueix un servei públic de necessitat ciutadana, seran d'inexcusable realització les hores extraordinàries que eventualment puguin efectuar-se per a l'atenció de situacions en previsió o amb motiu d'emergència climatològica greu.

A l'efecte del seu abonament, les hores extraordinàries es classificaran d'acord amb l'import establert en les taules salarials annexes per a cada categoria, d'acord amb els següents grups:

- Hora extraordinària
- Hora extraordinària festiva
- Hora extraordinària festiva especial

### Article 4.5. *Gratificacions Extraordinàries*

#### 1. Gratificacions d'estiu i Nadal

Les gratificacions d'estiu i Nadal, tindran la quantia que s'especifica en les taules salarials annexes, incrementada amb l'antiguitat.

- La paga d'estiu s'abonarà el 15 de juny, sent la seva meritació des de l'1 de gener al 30 de juny.
- La paga de Nadal s'abonarà el 15 de desembre, sent la seva meritació des de l'1 de juliol al 31 de desembre.

En aquestes gratificacions no es deduirà la part proporcional d'Incapacitat Temporal per malaltia comuna, excepte en els següents casos:

Si la persona treballadora supera els 180 dies en un únic procés d'Incapacitat Temporal, es procedirà al descompte de la part proporcional de la paga a partir del dia 181 de baixa.

Si la persona treballadora supera els 180 dies en dos processos d'Incapacitat Temporal, dins de l'any natural, es procedirà al descompte de la part proporcional de la paga a partir del dia 181 d'acumulació de baixa.

Si la persona treballadora acumula tres o més processos d'Incapacitat Temporal dins de l'any natural, es procedirà al descompte de pagues des de l'inici del procés de la tercera baixa, independentment de la durada de les dues anteriors.

Les baixes per recaiguda s'entendran com un únic procés d'Incapacitat Temporal.

En cas d'accident laboral o hospitalització, no es computaran les absències en l'abonament de les gratificacions extraordinàries.

L'empresa podrà exigir, si ho creu oportú, un reconeixement mèdic a tota persona treballadora que estigui en situació d'incapacitat temporal, a càrrec de la mateixa i en cas de negativa per part de la persona treballadora a aquest reconeixement no se li aplicarà l'indicat anteriorment.

- Paga de Beneficis

S'abonarà a tot el personal afecte a aquest conveni, de forma fraccionada proporcionalment en dotze mensualitats, l'import de les quals és el que s'especifica en les taules salarials annexes, incrementada amb l'antiguitat.

De la paga de beneficis no es deduirà cap quantitat pels períodes que la persona treballadora hagi estat en situació d'incapacitat temporal.

- Paga Extraordinària d'abril

Tot el personal afectat pel present conveni percebrà una paga extraordinària que s'abonarà amb la nòmina del mes d'abril, i la meritació del qual s'estendrà des de l'1 d'abril de l'any anterior al 31 de març de l'any del seu abonament.

L'import d'aquesta paga serà lineal per a totes les persones treballadores, d'acord amb l'import que s'estableix en les taules salarials annexes.

El personal amb contracte a temps parcial percebrà la part proporcional que li correspongui dels anteriors imports, en funció de la jornada de treball que faci. D'igual mode, el personal que ingressi o cessament durant el període de meritació de la paga d'abril, percebrà la part proporcional al temps treballat en aquest període.

De la paga d'abril no es deduirà cap quantitat pels períodes que la persona treballadora hagi estat en situació d'incapacitat temporal.

#### Article 4.6. *Incentiu a la Productivitat i Eficiència*

El període de meritació del present incentiu s'estendrà des del dia 16 de setembre de cada any fins al 15 de setembre del següent i l'abonament de la quantitat a la qual cada persona treballadora tingui dret per aplicació del que s'estableix en els paràgrafs següents es portarà a efecte d'una sola vegada juntament amb la nòmina del mes de setembre.

El plus s'abonarà per cada dia efectivament treballat que es meriti, conforme a l'import diari establert en les taules salarials annexes. En qualsevol cas, l'import total resultant de la multiplicació del valor diari pel nombre de dies amb dret a la seva meritació no podrà superar, en cap cas, l'import anual màxim igualment indicat en aquestes taules.

El present incentiu no es meritirà en els següents dies:

1. Mentre la persona treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal, excepte si la mateixa deriva d'accident de treball.
2. Els dies d'absència justificada o injustificada, excepte si l'absència es deu a l'exercici del dret als permisos retribuïts establerts en l'article 3.5 del present conveni o en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors o al gaudi dels dies de lliurança prevists en l'article 3.1 del present conveni.
3. Els dies que la persona treballadora incorri en falta de puntualitat en l'hora d'entrada al treball.
4. Els dies en què la persona treballadora incompleixi alguna norma de prevenció de riscos laborals, salut, seguretat i higiene en el treball.
5. Els dies que la persona treballadora percebi retribució addicional per festiu treballat.

La pèrdua de la meritació de l'incentiu és compatible amb les mesures disciplinàries i amb les deduccions salarials que si és el cas procedeixin, en funció de l'incompliment que hagi provocat la seva pèrdua.

El personal que no prestin serveis durant tot el període de meritació de l'incentiu tindrà dret a cobrar-lo en la quantia que els correspongui per aplicació de les regles anteriors, percebent l'import diari que correspongui pel nombre de dies amb dret a meritació. Si el cessament de la persona treballadora es produís abans de finalitzar el període de meritació, el pagament de l'incentiu es durà a terme amb la seva liquidació de saldo i quitança.

Tant la quantia diària de l'incentiu com el seu import anual màxim per a les persones treballadores que no prestin serveis a temps complet serà el que proporcionalment els correspongui en funció del percentatge de la jornada que realitzin.

#### Article 4.7. *Premi d'Assistència*

S'estableix un premi d'assistència per a tot el personal que hagi estat en alta com a mínim 180 dies interromputs, d'acord la següent regulació:

A l'efecte del present article, computen com faltes d'assistència totes les que dugui a terme la persona treballadora, justificades o no, excepte les que es produeixin a conseqüència de:

- Incapacitat temporal derivada d'un procés postoperatori o intervenció quirúrgica o hospitalització de la persona treballadora, sigui el que sigui la causa.
- Incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional.
- Descans per naixement i cura del menor.
- Tots els permisos retribuïts regulats en aquest Conveni i Estatut dels Treballadors.

El personal que no prestin els seus serveis a jornada completa generaran i si és el cas, tindran dret a rebre aquest premi en proporció a la seva jornada de treball, prenent com a base la quantia que procedeixi de les establertes en els paràgrafs següents.

El premi d'assistència s'abonarà d'una sola vegada juntament amb la nòmina del mes de gener de l'any següent a la seva meritació.

Els imports del premi d'assistència generats conforme al que s'estableix quant a períodes ininterromputs en alta que no siguin percebuts per la persona treballadora per no complir amb la resta de requisits regulats, passaran al Fons Social regulat en l'article 5.4.

##### 1. Personal que hagi estat en alta tot l'any natural:

- Generaran l'import indicat en les taules salarials annexes com a Premi d'assistència anual.
- Percebran el 100% de la quantia generada sempre que no hagin comès més de sis faltes d'assistència.
- En cas d'acumular entre set i tretze faltes d'assistència, l'import a percebre serà del 50% del qual l'hauria pertocat, si s'acumulen catorze o més no es tindrà dret a la percepció del premi.

Personal que hagi estat en alta un mínim de 181 dies de manera ininterrompuda dins de l'any natural, sense completar l'any complet:

- Generaran l'import indicat en les taules salarials annexes com a Premi d'assistència semestral, sigui el que sigui la durada de la relació laboral mantinguda.
- Percebran el 100% del premi d'assistència semestral sempre que no hagin comès més de 3 faltes durant tota la relació laboral, sigui el que sigui la seva durada, no tenint-se dret a la percepció del premi si s'acumulen 4 o més faltes.

Personal que no arribi als 181 dies d'alta ininterrompuda a l'any natural a conseqüència de la fi de la seva relació laboral:

Generaran l'import indicat en les taules salarials annexes com a Premi d'assistència semestral, independentment de la durada de la relació laboral mantinguda, sempre que unint el període de l'exercici anterior al de la relació laboral vigent l'1 de gener de l'any objecte del premi aconseguixin els 181 dies d'alta ininterrompuda.

En cap cas es tindrà en compte el període en alta d'exercicis anteriors si aquest ja s'ha tingut en compte per a la generació d'un premi anterior, ni per a completar un any complet de servei.

Percebran el 100% del premi d'assistència semestral sempre que no hagin comès més de tres faltes durant tota la relació laboral, sigui el que sigui la seva durada, no tenint-se dret a la percepció del premi si s'acumulen quatre o més faltes.

Aquestes persones percebran el premi d'assistència en el moment de liquidació de la resta de plantilla, independentment que ja no es trobin en alta en l'empresa.

#### Article 4.8. *Premi Extraordinari Absentisme Zero*

Per a cada any de vigència del present conveni es constituirà una bossa d'acord amb l'import establert en les taules salarials annexes, que es repartirà entre tot el personal que no hagin comès ni una sola falta d'assistència a la feina durant tot l'any natural, amb l'exclusió dels permisos retribuïts establerts en l'art. 3.5 del present conveni, i en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest premi extraordinari s'abonarà d'una sola vegada juntament amb la nòmina del mes de gener de l'any següent, i tan sols podran optar al mateix el personal que hagi prestat serveis durant tot l'any natural.

Una vegada determinades les persones treballadores que tenen dret a aquest premi especial, l'import de la bossa es repartirà proporcionalment entre aquests, en funció de la seva jornada de treball.

#### Article 4.9. *Plus de Manteniment, Desinfecció i Neteja de Vestuari*

S'estableix el present plus a fi que cada persona treballadora assumeix en exclusiva i a càrrec seu l'obligació de mantenir en adequat estat de conservació, neteja i desinfecció el seu uniforme de treball. A aquest efecte, podrà optar lliurement per fer aquestes tasques de manera personal o mitjançant serveis externs, inclosa una bugaderia professional, sense que això suposi cost addicional per a l'empresa.

El període de meritació del present plus s'estendrà des del dia 16 de setembre de cada any fins al 15 de setembre del següent i l'abonament de la quantitat a la qual cada persona treballadora tingui dret per aplicació del que s'estableix en els paràgrafs anteriors es portarà a efecte d'una sola vegada juntament amb la nòmina del mes de setembre.

El plus s'abonarà per cada dia efectivament treballat que es meriti, conforme a l'import diari establert en les taules salarials annexes. En qualsevol cas, l'import total resultant de la multiplicació del valor diari pel nombre de dies amb dret a la seva meritació no podrà superar, en cap cas, l'import anual màxim igualment indicat en aquestes taules.

El present plus no es meritirà en els següents dies:

1. Mentre la persona treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal, excepte si la mateixa deriva d'accident de treball.
2. Els dies d'absència justificada o injustificada, excepte si l'absència es deu a l'exercici del dret als permisos retribuïts establerts en l'article 3.5 del present conveni o en l'article 37 de l'Estatut dels Treballadors o al gaudi dels dies de lliurança prevists en l'article 3.1 del present conveni.
3. Els dies que la persona treballadora cometi una falta de puntualitat en l'hora d'entrada al treball

Tant la quantia diària de l'incertiu com el seu import anual màxim per al personal que no prestin serveis a temps complet serà el que proporcionalment els correspongui en funció del percentatge de la jornada que realitzin.

El personal que no presti serveis durant tot el període de meritació del plus tindran dret a cobrar-lo en la quantia que els correspongui per aplicació de les regles anteriors, percebent l'import diari que correspongui pel nombre de dies amb dret a meritació. Si el cessament de la persona treballadora es produís abans de finalitzar el període de meritació, el pagament del plus es durà a terme amb la seva liquidació de saldo i quitança.

### CAPÍTOL V **Millores Socials**

#### Article 5.1. *Assistència en cas d'Accident Laboral*

El personal que es trobi en situació d'Incapacitat Temporal a causa d'accident laboral ocorregut en l'acompliment del seu treball habitual o del qual li hagi estat designat, percebrà amb càrrec a l'empresa i mentre duri aquesta situació, un complement que sumat a la prestació de la Mútua d'Accidents, li garanteixi el cobrament d'una quantitat igual a la retribució ordinària diària establerta en el present Conveni col·lectiu, tal com figuren en la taula salarial annexa, més complement d'antiguitat, més la mitjana diària de les retribucions extres percebudes per la persona treballadora en els tres mesos immediatament anteriors a la data de baixa per accident.

Per mitjana diària s'entén la suma dels extrems indicats que hagi percebut la persona treballadora en els tres mesos immediatament anteriors al de la data de baixa per accident, dividit pel nombre de dies naturals dels tres mesos.

En cap cas tindran la consideració de retribucions extremes, les pagues extraordinàries d'estiu i Nadal, la de Beneficis, la d'abril, ni el premi d'assistència, ni el premi extraordinari d'absentisme zero, ni qualsevol altre abonament que no suposi contraprestació a la realització d'un treball efectiu.

#### Article 5.2. *Assistència en cas d'Hospitalització*

L'empresa abonarà al personal afectat per aquest Conveni que sigui hospitalitzat a causa de malaltia comuna, professional, accident laboral o no laboral un complement que sumat a la prestació de la Seguretat Social, li garanteixi com a mínim els ingressos diaris reals, que es fixen en les taules salarials annexes.

Aquest complement que s'abonarà durant el període d'hospitalització, computant-se el mateix des de la data d'ingrés fins 30 dies després de la sortida del centre hospitalari, sempre que durant aquests trenta dies continuï en situació d'Incapacitat Temporal. En cas contrari es computarà fins a la data d'alta mèdica.

#### Article 5.3. *Assistència en cas d'IT per Malaltia Comuna i Accident No Laboral*

La baixa mèdica per malaltia comuna o accident no laboral s'abonarà al 100% durant els tres primers dies de la primera baixa de l'any. La resta dels dies de baixa, així com en les successives baixes, s'aplicarà el percentatge establert en la legislació vigent en matèria de Seguretat Social, sumant-se a aquest, i com a complement extrasalarial, l'import íntegre del Plus Distància.

#### Article 5.4. *Fons Social*

Anualment, es constituirà un Fons Social que es nodrirà amb les quantitats definides en l'últim paràgraf de l'article 4.7 Premi d'assistència, i que serà distribuït, en la nòmina del mes de gener entre les persones treballadores que acreditin despeses ocasionades per les persones treballadores o familiars convivents pels següents conceptes:

- Despeses farmacèutiques
- Despeses derivades de l'adquisició de vidres graduats per ulleres o lents de contacte graduades
- Despeses derivades de l'adquisició de pròtesis ortopèdiques o plantilles.
- Despeses derivades de tractaments odontològics.
- Despeses de podologia.
- Despeses d'aparells auditius.
  
- Despeses de llibres, material escolar del centre educatiu i quota d'AMPA fins a l'ESO, de les persones descendents del personal amb les quals mantinguin una relació en primer grau de filiació, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent. S'haurà d'aportar còpia del llibre de família o fotocòpia del DNI o qualsevol altre document que acrediti la relació amb els descendents que causin el dret.

El personal interessat enviarà les factures corresponents a la representació de les persones treballadores abans del 31 de desembre, i farà falta que a la factura indiqui la raó social i el NIF/CIF, número de factura, data d'emissió, nom de la persona treballadora, el concepte de la despesa correctament detallada i l'import. Igualment, caldrà adjuntar el justificant de pagament.

En el cas de familiars convivents, s'haurà d'acreditar de manera fefaent la convivència dels mateixos amb les persones treballadores.

Una vegada distribuït l'import del fons entre les persones treballadores, es farà pública la relació de persones beneficiàries i l'import rebut, sense fer constar en cap cas els conceptes que han donat dret a la seva meritació.

La Comissió Paritària prevista en l'article 1.6 del present Conveni vetllarà pel desenvolupament i compliment del règim de funcionament d'aquest fons.

#### Article 5.5. *Ajuda Social*

El personal afectat per aquest Conveni, que acrediti relació en primer grau de filiació, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent amb diversitat funcional, física, psíquica o sensorial, percebran de l'empresa una ajuda econòmica mensualment en la quantia establerta en les taules salarials annexes.

Els efectes econòmics d'aquesta ajuda es podran retrotreure a la data de la resolució administrativa que reconegui la situació de discapacitat.

A l'efecte d'aquesta ajuda s'acreditarà la diversitat funcional mitjançant resolució administrativa en tal sentit de l'Organisme competent, i es considerarà que el causant viu a càrrec de la persona treballadora tan sols quan a més de conviure amb ell, percebi ingressos per tots els conceptes salarials inferiors al 100% del salari mínim interprofessional anual vigent a cada moment si treballa, o del 75% si no treballa. En tots dos casos s'exclou del còmput l'import del present plus.

El dret a percebre aquesta ajuda s'extingirà quan es deixin de reunir els requisits necessaris per a la seva concessió, podent l'empresa requerir a la persona treballadora l'exhibició de quants documents siguin necessaris per a acreditar en tot moment la seva concurrència.

#### Article 5.6. *Ajuda Familiar*

El personal afectat pel present conveni col·lectiu rebrà, per cada persona descendent menor de set anys a càrrec seu amb la qual mantingui una relació en primer grau de filiació, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment familiar permanent, una 'ajuda familiar' en la quantia indicada en les taules salarials annexes.

Aquesta ajuda serà compatible amb la regulada en l'article anterior. En el cas que dues persones treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu, generin el dret per una mateixa causant, només una d'elles podrà percebre-la.

L'ajuda establerta en aquest article deixarà de percebre's per la persona treballadora el mes següent a aquell en el qual el menor compleixi set anys.

#### Article 5.7. *Indemnització per Mort o Incapacitat Permanent*

L'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurances per als casos de defunció o incapacitat permanent total o absoluta, derivats d'accident de treball o accident no laboral, que garanteixi als hereus legítims, o a l'incapacitat permanent, la quantitat de 15.000€ per a cadascun dels conceptes reflectits.

Tal quantitat tan sols es percebrà una vegada, de tal forma que l'agreuament del grau d'incapacitat, o la mort de la persona treballadora que l'hagués percebut, no donarà en cap cas dret a una nova indemnització, ni fins i tot en el cas que el nou grau d'incapacitat, o la mort derivin de contingència diferent de la qual va generar en el seu moment el dret a la indemnització.

Sense perjudici de l'anterior, en els supòsits d'incapacitat Permanent Absoluta per a tota mena de treball derivada tant de contingències comunes com professionals, la persona treballadora que acrediti més de quatre anys d'antiguitat en l'empresa tindrà dret a la següent ajuda:

1. Si la persona treballadora és menor de 60 anys:

- Amb 16 anys d'antiguitat: 4.207€
- Amb 11 anys d'antiguitat: 2.404€
- Amb 6 anys d'antiguitat: 1.503€
- Amb 4 anys d'antiguitat: 601€

Si la persona treballadora té 60 o més anys:

- Amb 16 anys d'antiguitat: 3.005€
- Amb 11 anys d'antiguitat: 1.202€
- Amb 6 anys d'antiguitat: 601€
- Amb 4 anys d'antiguitat: 301€

#### Article 5.8. *Retirada de Carnet*

En el cas que a un conductor o una conductora li fos retirada la llicència de conduir, tant duent a terme una tasca amb un vehicle propietat de l'empresa, com per causes ocorregudes durant la conducció de vehicle particular fins i tot fora de l'horari de feina, l'empresa l'assignarà un altre lloc de treball, conservant les seves retribucions per espai d'un any.

El que s'estableix en el paràgraf anterior s'aplicarà qualsevol que fos la causa de retirada del permís de conduir, excepte si ho va ser per excés en els nivells d'alcoholèmia legalment establerts, i en aquest cas la persona treballadora afectada passarà a exercir les funcions de peó, percebent el salari corresponent a aquest lloc de treball, per tot el temps que duri la retirada del permís.

En tots dos casos, en finalitzar el període de retirada del permís de conduir, la persona treballadora tornarà al seu lloc de treball.

### CAPÍTOL VI Seguretat i Salut Laboral

#### Article 6.1. *Revisió Mèdica*

Tot el personal afectat pel present Conveni, tindrà dret a una revisió mèdica anual, que tindrà caràcter necessàriament obligatori per a totes les persones treballadores de la secció de taller i aquell personal que realitzi conducció de qualsevol mena de vehicles, encara que aquesta sigui de manera esporàdica.

El personal que el sol·liciti tindrà també dret, sense cap cost, a la vacunació per a la prevenció de malalties relacionades amb els riscos derivats de la seva activitat en l'empresa.

#### Article 6.2. *Roba de Treball*

El vestuari laboral del personal de la secció de Gestió de residus i Neteja viària constarà de:

- Roba d'estiu (lliurament del 20 al 30 de maig)
  - 2 Pantalons d'estiu
  - 2 Polo màniga curta
  - 1 Gorra
  - 1 Calçat de seguretat
  
- Roba d'hivern (lliurament de l'1 d'octubre al 10 d'octubre)
  - 2 Pantalons d'hivern
  - 2 Polos màniga llarga
  - 1 Folre polar i 1 Dessuadora
  - 1 Softshell amb mànigues desmuntables cada 2 anys
  - 1 Barret d'hivern
  - 1 Calçat de seguretat

El vestuari laboral del personal de la Secció de Taller constarà de:

- Roba d'estiu abans del 31 de maig
  - 3 Pantalons d'estiu
  - 3 Polos màniga curta
  - 1 Gorra
  - 1 Calçat de seguretat

- Roba d'hivern: abans del 31 d'octubre
- 3 Pantalons d'hivern
- 1 Pantaló tèrmic
- 3 Polo màniga llarga
- 3 Dessuadores
- 1 Anorac amb mànigues desmuntables
- 1 Samarreta tèrmica
- 1 Gorra d'hivern
- 1 Calçat de seguretat

Qualsevol canvi que s'hagi de realitzar per desgast o mal estat requerirà el lliurament de la peça danyada en rebre la nova.

Els Equips de Protecció Individual específics per a determinats serveis es lliuraran quan la persona treballadora hagi de realitzar-los i es renovaran quan això sigui necessari segons les normes de bescanvi establertes.

La roba per a inclemències meteorològiques (vestit d'aigua) es lliurarà a demanda, quan sigui necessari per desgast o mal estat o una altra causa justificada. Una vegada lliurada, la persona treballadora serà responsable, serà responsable de conservar-la en bon estat i que estigui permanentment disponible en el centre de treball.

#### Article 6.3. *Vestuaris*

El personal disposarà de dutxes, lavabos, i vestuaris, i una taquilla per a cada persona treballadora. Les instal·lacions se situaran a Sant Boi de Llobregat, i estaran condicionades amb aigua calenta i freda. Per al seu ús, neteja, i manteniment, l'empresa aportarà els materials necessaris, com ara tovallola, sabó, paper higiènic, etc.

#### Article 6.4. *Rentada de Camions*

Els camions es rentaran un mínim d'una vegada per setmana, i es desinfectaran dins dels períodes que determini la llei.

#### Article 6.5. *Farmacioles*

L'empresa proveirà al seu personal de les farmacioles que resultin obligatoris, en compliment de la normativa vigent a cada moment en matèria de prevenció de riscos laborals i salut i higiene laboral

La pèrdua o extraviament dels mateixos o dels seus útils, serà responsabilitzada per l'Encarregat o Encarregada del servei o la persona conductora a qui correspongui, i en aquest cas serà reposat amb càrrec als seus havers.

## CAPÍTOL VII Drets i Deures Generals

#### Article 7.1. *Drets Sindicals*

Els membres del Comitè d'Empresa gaudiran dels drets i garanties que els atorga la legislació vigent, i en particular:

- Dret de reunió i assemblea, en els locals de l'empresa.
- Dret a la informació de totes les persones treballadores, per veu dels seus delegats i delegades.
- Dret a rebre informació sobre l'increment i evolució del treball a fi de redistribuir, si fos possible, els districtes d'una manera més justa.
- L'empresa facilitarà la informació trimestralment al Comitè d'Empresa referent als balanços i comptes d'explotació.

- Dret a 30 hores mensuals de crèdit sindical, a cadascun dels membres del Comitè d'empresa
- Es pacta expressament l'acumulació anual del crèdit horari dels membres del Comitè en un o diversos dels representants dels treballadors i treballadores, sense depassar el màxim legal.

Les Seccions Sindicals que actualment existeixen o puguin constituir-se en un futur en l'empresa, es regiran pel que s'estableix en la normativa general que els és aplicable, particularment la Llei orgànica 11/1985 de 2 d'agost, de Llibertat Sindical i altres normes concordants, tant en el que concerneix els seus drets i obligacions, com als requisits per a nomenar delegats Sindicals amb els drets i garanties dimanants d'aquella norma.

#### Article 7.2. *Codi de Conducta*

Amb caràcter previ a la imposició de qualsevol sanció per falta greu, i/o molt greu, el Comitè d'Empresa serà notificat, a fi que pugui personar-se en el moment de la comunicació a la persona treballadora.

Les faltes lleus prescriuran al cap de deu dies, les greus al cap de vint dies, i les molt greus al cap de seixanta dies, a partir de la data en què l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i, en tot cas, al cap de sis mesos d'haver-se comès.

A l'efecte d'antecedents, les faltes lleus es cancel·laran al cap de 2 mesos, les greus al cap de 3 mesos i les molt greus al cap de 6 mesos.

#### Article 7.3. *Faltes i Sancions*

Quant al règim sancionador, es consideraran faltes lleus, greus i molt greus, les que s'estableixen com a tals en el vigent Conveni col·lectiu del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta, així com la repercussió del fet en la resta de personal i en l'empresa.

En aquells supòsits en els quals l'empresa pretén imposar una sanció per faltes greus o molt greus a les persones treballadores afiliades a un sindicat deurà amb caràcter previ, donar audiència al delegat sindical, si n'hi hagués i en defecte d'això al secretari general o càrrec equivalent de la Secció Sindical.

Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus a les persones treballadores que ostentin la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran sentits, a més de l'interessat, altres membres de la representació a què aquest pertanyés, si n'hi hagués; aquesta mateixa garantia serà aplicable al secretari general o càrrec equivalent de les Seccions sindicals que ostentin representació en el Comitè d'Empresa.

L'empresa anotarà en els expedients laborals del seu personal les sancions que els imposin.

La valoració de les faltes i les sancions imposades per l'empresa seran revisables davant la jurisdicció competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit a la persona treballadora, excepte l'amonestació verbal. El citat escrit contindrà almenys: el nom de la persona treballadora, la data de l'escrit, els fets constitutius de falta, la data de la seva comissió, la qualificació de la falta i la sanció que s'imposa.

#### Article 7.4. *Comunicació Prèvia Absència per IT i Reincorporació Després de l'Alta Mèdica*

Davant els retards que, a vegades, es produeixen en la comunicació oficial a l'empresa de les baixes o altes mèdiques emesa pel sistema públic de salut, i amb la finalitat d'evitar disfuncions organitzatives derivades d'absències o reincorporacions no previstes que dificultin una adequada planificació i organització del treball, s'estableixen les següents obligacions per a les persones treballadores:

- Comunicació de l'absència: La persona treballadora haurà de comunicar a l'empresa, amb caràcter previ i en tot cas de manera immediata des de l'inici d'un procés d'Incapacitat Temporal, la seva absència al treball, tret que concorrin causes objectives que l'impossibilitin.

– Comunicació de l'alta mèdica: La persona treballadora haurà d'informar de manera expressa i fidedigna a l'empresa, amb caràcter previ a la seva reincorporació efectiva al lloc de treball, la data d'efectes en la qual s'hagi estat expedit el comunicat mèdic d'alta.

– Exhibició del comunicat d'alta: Així mateix, serà obligatori exhibir el comunicat mèdic d'alta amb anterioritat a la reincorporació efectiva al lloc de treball, sigui de manera presencial o a través dels mitjans electrònics que l'empresa tingui habilitats a aquest efecte. En tot cas, ometent el diagnòstic o qualsevol altra dada de caràcter personal que no sigui imprescindible per a acreditar la data d'alta mèdica efectiva

L'incompliment injustificat de les obligacions establertes en el present article podrà ser considerat com un incompliment contractual de caràcter laboral i, si és el cas, qualificat de desobediència a les ordres i instruccions en matèria de treball, de conformitat amb el que es preveu en el règim disciplinari aplicable.

#### Article 7.5. *Igualtat de Tracte i No Discriminació*

En atenció al caràcter públic del servei prestat per l'empresa i, en conseqüència, a la seva funció social, aquesta es compromet fermament a garantir en tot moment la igualtat de tracte i la no discriminació entre totes les persones treballadores, amb especial atenció a aquells col·lectius en situació de major vulnerabilitat.

L'empresa impulsarà de manera contínua accions encaminades a prevenir, detectar i erradicar qualsevol forma de discriminació, sigui el que sigui el seu origen o naturalesa, i podrà exercir les mesures disciplinàries que corresponguin enfront d'actituds o fets discriminatoris cap al seu personal.

Així mateix, el Servei d'Igualtat i/o el departament de Recursos Humans estaran a la disposició del personal per a atendre de manera individual i personalitzada qualsevol incidència relacionada amb aquesta matèria.

En compliment de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, l'empresa manifesta el seu compromís amb la protecció dels drets de les persones LGTBI i amb la creació d'un entorn laboral lliure de discriminació, assetjament o violència per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere, o característiques sexuals.

A aquest efecte, les mesures específiques dirigides a garantir la igualtat real i efectiva de les persones LGTBI es desenvoluparan en el marc del Pla d'Igualtat de l'empresa, conforme al que es disposa en l'article 15 de la citada llei.

Aquestes mesures inclouran, entre altres, un protocol d'actuació enfront de l'assetjament LGTB-fòbic, actuacions de sensibilització i formació del personal, i garanties per al respecte de la identitat de gènere i el nom sentit en l'entorn laboral.

La representació legal de les persones treballadores participarà en l'elaboració, seguiment i avaluació d'aquestes mesures en el si de la Comissió d'Igualtat, conforme a la normativa aplicable.

#### Article 7.6 *Solució de Discrepàncies*

Per a resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'ET, de conformitat amb l'article 85.3.c de l'ET, la discrepància serà sotmesa al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

## Disposicions Transitòries

### Disposició Transitòria Primera. *Limitació d'Extincions Contractuals Col·lectives*

Durant la vigència del present conveni col·lectiu, l'empresa es compromet i obliga a no dur a terme acomiadaments col·lectius, basats en causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, conforme al que es preveu en l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors, ni a suspendre contractes de treball de manera col·lectiva excepte que la necessitat derivi de força major.

Igualment, l'empresa s'abstindrà d'aplicar l'extinció del contracte prevista en l'article 52.a del citat text legal per als supòsits d'ineptitud de la persona treballadora, coneguda o sobrevinguda amb posterioritat a la seva incorporació efectiva a l'empresa, quan aquesta ineptitud tingui el seu origen en limitacions o restriccions d'origen mèdic.

### Disposició Transitòria Segona. *Cobertura de Festius i Reforços en Diumenges*

El sistema de cobertures de festius i els reforços en diumenges previst en l'article 3.3. del present Conveni entrarà en vigor en el moment en què es produeixi la incorporació definitiva del col·lectiu de persones assignades al torn de cap de setmana previstes. Fins a aquesta incorporació, es mantindran les condicions actualment vigents en matèria de treball en festius i reforç de diumenges.

## Disposició Final

En tot el no previst ni regulat en el present Conveni col·lectiu, s'estarà, en primer lloc, al que es disposa en el Conveni col·lectiu del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació de clavegueram (Resolució de 15 d'octubre de 2024, BOE de 25.10.2024 i, en segon lloc, a l'Estatut dels Treballadors.

ANNEX I  
TAULES SALARIALS 2025

1. Estructura retributiva fixa  
1.1 Comandaments intermedis

Nivell	Salari Base	Plus						Total Mes
		Conveni	Tòxic	Distància	Activitat	Encarregat / Encarregada General	Nocturn	
Encarregat / ada General	958,94	984,76	186,54	350,57	741,32	596,88	-	3.819,01
Encarregat / ada nit (1)	958,94	984,76	186,54	350,57	360,14	-	233,86	3.074,81
Encarregat / ada Viària	958,94	984,76	186,54	350,57	360,14	-	-	2.840,95
Encarregat / ada de Taller	958,94	984,76	186,54	350,57	360,14	-	-	2.840,95
Capatàs nit (1)	940,78	675,72	152,52	350,69	189,45	-	233,86	2.543,02
Capatàs	940,78	675,72	152,52	350,69	189,45	-	-	2.309,16

Nivell	Gratificacions Extraordinàries			
	Nadal	Estiu	Beneficis	Abril
Encarregat / ada General	4.052,87	4.052,87	4.052,87	1.711,57
Encarregat / ada nit (1)	3.074,81	3.074,81	3.074,81	1.711,57
Encarregat / ada Viària	2.840,95	2.840,95	2.840,95	1.711,57
Encarregat / ada de Taller	2.840,95	2.840,95	2.840,95	1.711,57
Capatàs nit (1)	2.543,02	2.543,02	2.543,02	1.711,57
Capatàs	2.309,16	2.309,16	2.309,16	1.711,57

(1) Categories a extingir d'acord amb l'establert a l'article 15 del present conveni

1.2. Grup d'operaris i operàries secció de gestió de residus i neteja viària

Nivell	Salari Base	Plus								Total mes
		Conveni	Tòxic	Distància	CVL	CVL Especial	Cap d'equip	Respons. Deixalleria	Nocturn	
Cap d'equip	944,12	643,26	186,54	120,52	-	-	-	-	-	1.894,44
Conductor/a nit (1)	31,04	21,16	6,14	4,00	-	-	-	-	7,69	70,03
Conductor/a	31,04	21,16	6,14	4,00	-	-	-	-	-	62,34
Responsable deixalleria	31,04	21,16	6,14	4,00	-	-	-	-	-	62,34
Conductor/a de vehicle lleuger nit (1)	27,25	15,19	5,41	3,30	7,30	-	-	-	7,3	65,75
Conductor/a de vehicle lleuger	27,25	15,19	5,41	3,30	7,30	-	-	-	-	58,45
Conductor/a de vehicle lleuger especial	27,25	15,19	5,41	3,30	-	9,27	-	-	-	60,42
Peó Cap d'equip	27,25	15,19	5,41	3,30	-	-	7,30	-	-	58,45
Peó responsable deixalleria	27,25	15,19	5,41	3,30	-	-	-	7,30	-	58,45
Peó nit (1)	27,25	15,19	5,41	3,30	-	-	-	-	7,3	58,45
Peó	27,25	15,19	5,41	3,30	-	-	-	-	-	51,15

Nivell	Gratificacions Extraordinàries			
	Nadal	Estiu	Beneficis	Abril
Cap d'equip	1.894,44	1.894,44	1.894,44	1.711,57
Conductor/a nit (1)	2.130,33	2.130,33	2.130,33	1.711,57
Conductor/a	1.896,73	1.896,73	1.896,73	1.711,57
Responsable deixalleria	1.896,73	1.896,73	1.896,73	1.711,57
Conductor/a de vehicle lleuger nit (1)	1.999,97	1.999,97	1.999,97	1.711,57
Conductor/a de vehicle lleuger	1.777,96	1.777,96	1.777,96	1.711,57
Conductor/a de vehicle lleuger especial	1.837,51	1.837,51	1.837,51	1.711,57
Peó Cap d'equip	1.777,96	1.777,96	1.777,96	1.711,57
Peó responsable deixalleria	1.777,96	1.777,96	1.777,96	1.711,57
Peó nit (1)	1.777,96	1.777,96	1.777,96	1.711,57
Peó	1.555,99	1.555,99	1.555,99	1.711,57

(1) Categories a extingir d'acord amb l'establert a l'article 15 del present conveni

1.3. Grup d'operaris i operàries secció Taller

Nivell	Salari Base	Plus			Total dia
		Conveni	Tòxic	Distància	
Oficial 1a mecànica	29,52	25,73	5,83	3,62	64,70
Oficial 2a mecànica	29,00	21,81	5,75	3,12	59,68
Oficial 3a de taller	27,25	15,19	5,41	3,30	51,15

Nivell	Gratificacions Extraordinàries			
	Nadal	Estiu	Beneficis	Abril
Oficial 1a mecànica	1.967,90	1.967,90	1.967,90	1.711,57
Oficial 2a mecànica	1.814,96	1.814,96	1.814,96	1.711,57
Oficial 3a de taller	1.555,99	1.555,99	1.555,99	1.711,57

## Estructura Retributiva Variable

### 2.1 Guàrdies Secció de taller (art. 3.4)

Plus de Guàrdia (valor per dia)	203,45
Hora extra festiu ordinari i diumenges	23,00
Hora extra festiva especial	40,00

### 2.2 Hores Extraordinàries (art. 4.4.9)

Nivell	Tipus d'hora		
	Ordinària	Festiva	Festiva Especial
Comandaments intermedis	19,81	37,00	41,00
Conductor/a càrrega bilateral	19,81	37,00	41,00
Conductor/a	19,81	23,00	40,00
Resta de categories	19,81	21,50	40,00

### 2.3 Plus Nocturnitat (art. 4.4.7)

Nivell	Mes
Encarregat / ada General	292,33
Encarregat / ada Viària	
Encarregat / ada de Taller	
Capatàs	
Cap d'equip	

### 2.3 Plus Nocturnitat (art. 4.4.7)

Nivell	Dia treballat
Conductor/a	12,97
Responsable deixalleria	
Conductor/a de vehicle lleuger	12,33
Conductor/a de vehicle lleuger especial	
Peó Cap d'equip	
Peó responsable de deixalleria	
Peó	

### 2.4 Plus diumenge (art. 4.4.8)

Nivell	Dia Treballat
Personal amb horari ordinari que el meriti	115

#### 2.5 Plus dedicació càrrega lateral (art. 4.4.6)

Nivell	Dia Treballat
Encarregats o encarregades	15,13
Conductores i conductors	

#### 2.6 Incentiu a la productivitat i eficiència (art. 4.6.)

Nivell	Dia meritat	Màxim anual
Tot el personal que el meriti	5,49	1.477,18

#### 2.7 Plus de Manteniment, Desinfecció i Neteja de Vestuari (art. 4.9.)

Nivell	Dia meritat	Màxim anual
Any 2024 - Tot el personal que el meriti	3,22	865,62
Any 2025 - Tot el personal que el meriti	5,41	1.461,40

#### 2.8 Premi d'assistència (art. 4.7.)

Nivell	Semestral	Anual
Tot el personal que el meriti	549	1.098,01

#### 2.9 Premio Extraordinari Absentisme Zero (art. 4.8)

Nivell	Anual
A repartir entre tot el personal que el mèrit	2.575,23

#### Ajuts Socials

Tipus	Mensual
Ajuda Social (art. 5.5.):	164,52
Ajuda familiar (art. 5.6):	35,38

CASTELLANO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

## CAPÍTULO I Disposiciones Generales

### Artículo 1.1. *Objeto y Ámbito de Aplicación*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todo el personal adscrito a la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) que presta servicios en la Gestión de Residuos, Limpieza Viaria y Riego en el municipio de Sant Boi de Llobregat (Baix Llobregat), en la provincia de Barcelona.

### Artículo 1.2. *Ámbito Temporal*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos y su retroactividad serán los que establezca el propio convenio colectivo en su articulado. La duración del Convenio será de 4 años a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre del año 2028.

Los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.

### Artículo 1.3. *Prórroga*

El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia por escrito de cualquiera de las partes, con un preaviso mínimo de un mes y máximo de 3 meses de antelación a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso.

### Artículo 1.4. *Vinculación a la Totalidad*

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

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculca la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

### Artículo 1.5. *Absorción y Compensación*

Las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, convenios o contratos individuales, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniendo el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

### Artículo 1.6. *Comisión Paritaria*

Queda establecida una Comisión Mixta, compuesta paritariamente por tres representantes de la empresa y otros tres de las personas trabajadoras, eligiéndose de entre ellos a un secretario/a. Podrán utilizarse los servicios ocasionalmente o permanentes de asesores los cuales serán designados libremente por las partes.

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Mixta a propuesta del Comité de empresa o de la Dirección de la empresa. Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días. Convocarán a la Comisión Mixta cualquiera de las dos partes que la integran indistintamente. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean tomados por unanimidad.

En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo mediante la Comisión Paritaria, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En todo caso queda excluido el sometimiento al procedimiento de arbitraje, salvo que expresamente lo acuerden ambas partes para el caso concreto.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio colectivo.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
- Será preceptiva la convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de la huelga.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

## CAPÍTULO II Clasificación Profesional y Organización del Trabajo

### Artículo 2.1. *Clasificación Profesional*

El presente Convenio adopta la estructura regulada por el sectorial de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 25 de octubre de 2024), dividiéndose el personal en los siguientes Grupos Profesionales:

1. Grupo de técnicos
2. Grupo de mandos intermedios
3. Grupo de administrativos
4. Grupo de operarios

En cuanto a las definiciones de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos, se estará a lo previsto en el actual artículo 22 de la norma convencional citada, o el que en un futuro pueda sustituirlo.

Sin perjuicio de lo anterior, dentro de cada grupo profesional, las categorías profesionales de la empresa quedan definidas del siguiente modo:

#### 2 Grupo de mandos intermedios:

- a) Encargado/a General
- b) Encargado/a viaria
- c) Encargado/a noche (1)
- d) Encargado/a de Taller
- e) Capataz

#### 4 Grupo de operarios:

- |   |                                    |
|---|------------------------------------|
| a) Conductor/a                                      | h) Peón jefe/jefa de equipo        |
| b) Conductor/a noche (1)                            | i) Peón responsable de deixalleria |
| c) Responsable deixalleria                          | j) Peón                            |
| d) Jefe/Jefa de equipo                              | k) Peón noche (1)                  |
| e) Conductor/a de vehículo ligero (CVL)             | l) Oficial 1ª mecánica             |
| f) Conductor/a de vehículo ligero, noche (CVLN) (1) | m) Oficial 2ª mecánica             |
| g) Conductor/a vehículo ligero Especial (CVLE)      | n) Oficial 3ª de taller            |

(1) Categorías a extinguir de acuerdo a lo establecido en el artículo 4.4.7. del presente Convenio.

A la categoría de Conductor/a Vehículo Ligero Especial, se incorporarán aquellas personas trabajadoras que estando en posesión de los permisos de conducción tipo C/C1 conduzcan maquinaria para cuyo manejo se exija legalmente disponer de los mismos.

El personal que, por disponer de permiso de conducción tipo B con anterioridad a 08/12/2009, conduzca la maquinaria referida en el párrafo anterior, pero que no disponga del permiso tipo C o C1, no será integrado en esta nueva categoría. No obstante, si estas personas trabajadoras en algún momento acreditasen a la empresa haber obtenido los referidos permisos, pasarán a la categoría definida en este apartado.

#### Artículo 2.2. *Movilidad Funcional*

La movilidad que se regula en el presente artículo se pacta de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, por ello, el cambio de funciones dentro del grupo profesional no implicará, en ningún caso, el derecho para la persona trabajadora a reclamar el ascenso a la categoría que desempeña de forma temporal. En el caso de que dicha movilidad se realice en un grupo profesional diferente, se estará a lo dispuesto al respecto en el citado texto legal.

Las personas trabajadoras desempeñarán funciones diferentes a su categoría profesional, que podrá ser requerida por necesidades organizativas del servicio, tales como la cobertura de ausencias previstas o imprevistas, o refuerzos por servicios extraordinarios.

A los efectos de lo previsto en materia de movilidad funcional, de cobertura de vacantes, promociones y ascensos reguladas en el artículo 2.4 de este convenio y cualquier otra referencia contenida en el presente Convenio colectivo, se entenderá por sección cada una de las siguientes actividades:

5. Gestión de residuos y Limpieza Viaria
6. Taller

En el caso de que las funciones a realizar correspondan a un puesto de trabajo de inferior valoración económica respecto al suyo propio y habitual, solo se podrán llevar a cabo cuando existan razones organizativas o técnicas, por el tiempo imprescindible y sin que ello suponga merma alguna del salario de la persona trabajadora, según las tablas salariales del convenio.

Cuando el trabajo prestado corresponda a una categoría cuya retribución sea superior, la persona trabajadora percibirá la diferencia retributiva entre ambas categorías mediante el concepto salarial Diferencia de Categoría, así como los pluses correspondientes a las condiciones del servicio que se pase a realizar de forma ocasional.

Para la asignación de trabajos de superior categoría, se seguirán los siguientes criterios, en el orden de preferencia que a continuación se detalla:

1. Disponer de la habilitación y capacidad profesional necesarias para el desempeño del trabajo.
2. Siempre que sea posible, la asignación deberá coincidir con el horario habitual de trabajo de la persona trabajadora (mañana, tarde o noche).
3. Mayor antigüedad reconocida, y dentro de esta el periodo de tiempo prestado en la Sección del Área de Gestión de residuos y Limpieza Viaria de CORESSA donde exista la necesidad.

Para la cobertura de los trabajos de superior categoría durante los domingos, tendrá prioridad el personal asignado al turno de fin de semana que cumpla con los requisitos de habilitación y capacidad profesional necesaria, y dentro de este personal, se priorizará al de mayor antigüedad conforme a los términos establecidos en el párrafo anterior.

### Artículo 2.3. *Contratación*

Dada la naturaleza pública de la empresa, los procesos de selección de personal deberán desarrollarse garantizando, en todo caso, la aplicación efectiva de los principios constitucionales de igualdad, mérito, y capacidad, así como el respeto a los criterios que se detallan a continuación:

1. Publicidad de las convocatorias y de sus bases.
2. Transparencia.
3. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
4. Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.
5. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.
6. Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse. El contrato de formación en alternancia solo podrá formalizarse con el personal que preste sus servicios en la sección de Taller.

En ningún caso se acudirá a la contratación de personal a través de Empresas de Trabajo Temporal, ni aun cuando se dieran las circunstancias que legalmente lo permiten.

Tanto para la selección externa como para la promoción interna que se define en el artículo siguiente, se crea una Comisión de Seguimiento de Procesos Selectivos que estará formada por la Dirección de Recursos Humanos; el Jefe o La Jefa del Área de Gestión de Residuos y Limpieza Viaria, el Encargado o la Encargada General y dos personas miembros del Comité de empresa, siendo sus funciones: aceptar las candidaturas, rechazarlas cuando no reúnan los requisitos de acceso al puesto; resolver cuantas incidencias surjan en el proceso; establecer las pruebas a realizar, y designar la persona candidata que finalmente tenga derecho a cubrir la vacante.

Siendo un firme compromiso de ambas partes el de favorecer la igualdad efectiva entre ambos géneros, las partes acuerdan el cumplimiento de los mandatos de la Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

### Artículo 2.4. *Cobertura de Vacantes, Promociones y Ascensos*

A los solos efectos de la interpretación y aplicación del presente artículo del convenio colectivo, las menciones que en el mismo se llevan a cabo a categoría o categoría laboral, se refieren a las previstas y reguladas en el anterior convenio colectivo cuya vigencia expiró el 31 de diciembre de 2013. Esta pauta interpretativa se ciñe de forma exclusiva al presente artículo y sin que pueda hacerse extensiva a ningún otro precepto del convenio colectivo, ni siquiera por analogía.

La persona trabajadora que esté ocupando un puesto de trabajo fijo mediante contrato de sustitución o eventual por ausencia de su titular no adquirirá, en ningún caso, la condición de fija por la no reincorporación de la persona objeto de sustitución, cualquiera que sea la causa de dicha no reincorporación. La extinción del contrato temporal se producirá en la fecha en que la persona titular del puesto debiera haberse reincorporado o, en su caso, en la fecha en que la empresa tenga conocimiento formal de la no reincorporación, pudiendo esta fecha tener efectos retroactivos si procede conforme a la normativa aplicable.

La cobertura definitiva de un puesto vacante estructural requerirá, en todo caso, la superación del correspondiente proceso selectivo conforme a la normativa vigente aplicable a las empresas del sector público y lo regulado en el presente artículo.

En los procedimientos de promoción interna o profesional dentro de la empresa, se respetarán, igualmente, los principios mencionados en el artículo anterior y podrán optar a ellos las personas trabajadoras sujetas al presente convenio colectivo, con contrato indefinido y que ostenten la misma categoría profesional o inferior a la que sea objeto de promoción.

Los mandos intermedios serán de libre designación y revocación por parte de la empresa, por lo que la promoción a este grupo profesional, no se regirá por lo dispuesto en el presente artículo.

El personal adscrito a la Sección de Taller, debido a la formación específica requerida para su desempeño y al no haber accedido a su puesto en condiciones de igualdad con el resto de la plantilla, únicamente podrá optar a procesos de promoción profesional o ascenso dentro de su propia sección, quedando

excluido de aquellos que afecten a otras secciones del Área. Con excepción de los supuestos en que la persona trabajadora presente limitaciones o restricciones médicas de carácter permanente, debidamente acreditadas por el Servicio de prevención ajeno responsable de la vigilancia de la salud, que hagan necesaria la movilidad otro puesto de trabajo al no ser posible una adaptación razonable del que viniera desempeñando.

La aceptación del puesto de trabajo objeto de promoción por parte de la persona candidata seleccionada implicará la renuncia expresa a cualquier complemento retributivo que pudiera percibir con anterioridad y que estuviera vinculado al horario, a las funciones específicas o a las tareas inherentes al puesto de trabajo previamente desempeñado. En consecuencia, resultarán de aplicación, a todos los efectos, las condiciones retributivas y económicas previstas en el presente Convenio colectivo que resulte de aplicación al nuevo puesto de trabajo que se pase a ocupar, incluida la jornada anual en el caso de que la cobertura del puesto se lleve a cabo por personal que pase del Horario de fin de semana a Horario Ordinario o viceversa.

Las vacantes que se produzcan en cualquiera de las secciones, se cubrirán en primer lugar por el sistema establecido en el apartado A siguiente; si no quedara cubierta se pondría en marcha el sistema previsto en el apartado B, y si a pesar de ello todavía quedara sin cubrir, se acudiría a la contratación externa en los términos previstos en el artículo 2.3 del presente convenio.

Excepto en el supuesto de que el puesto a cubrir se trate del de conductor/a de carga bilateral, la persona seleccionada para la cobertura no tendrá un derecho preferente a ocupar el mismo puesto de trabajo / servicio que quedó vacante:

1. Cobertura por el personal de una misma categoría:

Entre el personal de una misma categoría que desee ocupar la plaza vacante y preste sus servicios de forma habitual en un turno (mañana, tarde o noche) diferente al que se produce la necesidad.

Para la cobertura de los puestos de trabajo de conductor/a de carga bilateral serán elegidas las personas trabajadoras con categoría de conductor/a que lo soliciten, sea cual sea su turno habitual de trabajo.

2. Ascensos de personal de categorías inferiores a categorías superiores:

Las personas trabajadoras de categorías inferiores podrán optar a las vacantes de puestos de trabajo de categoría superior, a cuyo efecto se procederá a la realización de un proceso objetivo de valoración.

En los dos supuestos anteriores, el proceso de selección seguirá los criterios de igualdad entre las personas candidatas, objetividad y transparencia para evaluar el mérito, capacidad e idoneidad de aquellas, que será definida por la Comisión de Seguimiento de Procesos Selectivos.

En los casos en que sea necesario, por no disponer de experiencia en el puesto de trabajo objeto de promoción, la persona candidata recibirá una formación teórica-práctica por parte de la empresa para el puesto de trabajo concreto de forma previa a la prueba de valoración de capacidades.

Durante las distintas fases del proceso selectivo, el Comité de Empresa intervendrá como observador, pudiendo emitir cuantas sugerencias o informes estime pertinentes y que puedan ser de utilidad para el buen fin del proceso.

En caso de igualdad entre dos o más personas candidatas en cualquiera de los procesos de valoración establecidos en el presente artículo, la plaza vacante se adjudicará al que de ellas acredite mayor antigüedad reconocida, y dentro de esta el periodo de tiempo prestado para el Área de Gestión de residuos y Limpieza Viaria.

En caso de persistir el empate, el candidato o candidata será seleccionado/a de entre estos por acuerdo de la mayoría simple de la Comisión de Seguimiento de Procesos Selectivos.

Artículo 2.5. *Modificación de las condiciones de Trabajo*

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 ET, antes de proceder a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, entendiendo como tales las que afecten a la jornada, sistemas de métodos y tiempos, turnos, horarios, funciones y cambios de puesto de trabajo, se dará en todo caso audiencia previa a la representación de los trabajadores y trabajadoras, siendo necesario acuerdo entre empresa y Comité cuando la modificación sustancial afecte a más de una persona trabajadora, y bastando con el acuerdo

entre empresa y persona interesada cuando afecte a una sola persona trabajadora, siempre y cuando el Comité de empresa no detecte o considere un perjuicio para dicha persona trabajadora o para el resto de la plantilla, siempre y cuando dicha modificación individual no perjudique a los derechos de cualquier persona de la plantilla.

#### Artículo 2.6. *Jubilación Parcial*

El personal afectado por el presente convenio colectivo que acredite cumplir con los requisitos legalmente previstos tendrá derecho a acceder a la jubilación parcial en los términos establecidos en este artículo.

La acreditación de estos requisitos se efectuará mediante la presentación ante la empresa del certificado original de vida laboral emitido por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y de un informe del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que acredite el cumplimiento de las condiciones para acceder a la jubilación parcial. Estos documentos se tendrán que adjuntar en el escrito de la persona interesada dirigido a la empresa solicitando acogerse a esta modalidad de jubilación, el cual tendrá que ser presentado con una antelación mínima de tres meses respecto a la fecha prevista para la jubilación.

Cuando se cumplan los requisitos legales y convencionales previstos en este artículo, la empresa accederá a las solicitudes en que la reducción de jornada sea de hasta el 50%, reservándose la facultad de aceptar las solicitudes en que el porcentaje de reducción sea superior a este.

La empresa determinará, de acuerdo con la persona trabajadora, la forma de acumulación de la jornada y el horario correspondiente a la jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá con la finalización de la jubilación parcial, momento en que se producirá, de manera obligatoria, la jubilación total de la persona trabajadora.

En caso de que en el futuro se dicten leyes o reglamentos que alteren la normativa vigente en materia de jubilación parcial, como por ejemplo el incremento de los tipos de cotización a la Seguridad Social, el retraso en la edad de jubilación y/o cualquier penalización en esta modalidad de jubilación, este artículo quedará en suspenso. En este supuesto, se convocará de manera inmediata la comisión negociadora para adaptar e incluir las modificaciones necesarias para adecuar este artículo en la normativa vigente en cada momento.

#### Artículo 2.7. *Jubilación Obligatoria*

Si a lo largo de la duración del presente convenio, el ordenamiento jurídico permitiera fijar por Convenio colectivo una edad de jubilación obligatoria, esta se produciría a la edad que estableciera la norma habilitante, con estricto sometimiento a los requisitos legales que en la misma se establezcan.

### CAPÍTULO III **Jornada, Vacaciones, Licencias y Permisos**

#### Artículo 3.1. *Jornada y Horarios*

A efectos de su planificación anual, reducciones de jornada previstas en el presente convenio y la organización de horarios, la plantilla se estructura en los siguientes colectivos:

- Personal Horario Ordinario
- Personal Fin de semana

Diariamente, las personas trabajadoras tendrán dentro de su horario un período de descanso de treinta minutos.

Tanto los horarios descritos como aquellos otros que se vienen realizando actualmente podrán ser modificados por necesidades del servicio, previo acuerdo con el Comité de empresa, y en caso de no llegarse a ningún acuerdo, por lo establecido en el artículo 2.5 del presente Convenio.

## 1. Personal Horario Ordinario

El personal contratado, a tiempo completo, prestará servicios de lunes a sábado, siendo el domingo su día de descanso semanal, a razón de 6 horas, 40 minutos diarios, de acuerdo con el siguiente horario:

- Turno de mañana: de lunes a sábado, en función del servicio a llevar a cabo, el horario se iniciará entre las 05:30 horas y las 08:30 horas.
- Turno de tarde: de lunes a sábado a razón de 6 horas y 40 minutos diarios, en función del servicio a llevar a cabo, el horario se iniciará entre las 13:30 y las 15:00 horas
- Turno de noche: de 21:30 horas a 04:10 horas de lunes a sábado, ambos inclusive.

El horario para el personal adscrito al servicio de Deixalleria o Punt Verd, será el siguiente:

- Deixalleria:
  - De lunes a viernes de 09:00 a 13:30 horas y de 17:00 a 19:15 horas.
  - Sábado: de 08:00 a 14:15 horas
- Punt Verd:
  - Jueves y viernes: de 16:00 a 20:00 horas
  - Sábados de 10:00 a 14:00 horas

El cómputo anual de la jornada de trabajo es la resultante de deducir a 1.800 horas, los cinco días de permiso retribuido previstos en el artículo 3.5.I, así como los días de libranza descritos a continuación:

Todo el personal de este colectivo disfrutará de 18 días anuales libres y retribuidos denominados de Libranza en concepto de compensación de jornada, que se organizarán del modo que a continuación se establece:

3 viernes, 6 sábados, 6 lunes y 3 martes festivos. Estos días libres en ningún caso durante la vigencia del presente convenio podrán disfrutarse en los meses de julio, agosto y diciembre, con la salvedad para el mes de diciembre de que la persona trabajadora haya causado alta tras un proceso de incapacidad temporal y no tenga otra alternativa para su disfrute más que en dicho mes. Por su parte, el personal a tiempo parcial disfrutará de dicha reducción en proporción a su jornada diaria de trabajo.

Los días de libranza previstos en el párrafo anterior, se disfrutarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa en cada año natural. A estos efectos, los períodos de incapacidad temporal derivados de cualquier contingencia no tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado, excepto si coinciden con el período vacacional, por lo que procederá la deducción proporcional de los días que la persona trabajadora haya permanecido en situación de IT, del total de días de libranza.

El resultado de los cálculos de proporcionalidad necesarios para los supuestos indicados se redondeará al número entero más próximo (en caso de decimales, a partir de 0,5 se redondeará al entero superior).

Los viernes y martes festivos que se pactan en el presente convenio se disfrutarán de tal modo que las personas trabajadoras dispongan de tres días seguidos de fiesta, sean viernes, sábado y domingo, o bien domingo, lunes y martes.

Durante la vigencia del convenio, en ningún caso podrán coincidir más de 17% del personal total de la plantilla de la empresa, redondeado por exceso, disfrutando de forma simultánea los días de permiso retribuido establecidos en el artículo 3.5.I del presente convenio y los viernes, sábados, lunes y martes pactados de reducción de jornada.

## 2. Personal Horario fin de semana.

A este colectivo se les reconoce los mismos derechos económicos y sociales que al resto de personal, excepto las siguientes particularidades:

- Días de libranza: El personal adscrito a este colectivo disfrutará todos los jueves laborables libres y retribuidos, en concepto de compensación de jornada. El mayor número de días de libranza disfrutados respecto al colectivo de horario ordinario viene a compensar la realización de trabajo en domingo y sin percibir por ello compensación económica alguna.
- Los festivos laborales oficiales que coincidan con el día de descanso semanal o de libranza no serán compensados de manera alguna.
- El personal indefinido de este colectivo tendrá preferencia a la hora de ocupar vacantes temporales en turno de lunes a sábado. En el caso de vacantes definitivas en turno de lunes a sábado no cubiertas por personal interno, el personal de fin de semana tendrá preferencia ante las posibles contrataciones externas que se puedan llevar a cabo para su cobertura.

El personal contratado, a tiempo completo, prestarán servicios de viernes a jueves, siendo el miércoles su día de descanso semanal, a razón de 6 horas, 40 minutos diarios, de acuerdo con el siguiente horario:

- Turno de mañana:
  - De viernes a martes, en función del servicio a llevar a cabo, el horario se iniciará entre las 05:30 horas y las 08:30 horas.
- Turno de tarde:
  - Viernes, sábados, lunes y martes: En función del servicio a llevar a cabo, el horario se iniciará entre las 13:30 y las 15:00 horas
  - Domingos: En función del servicio a llevar a cabo, el horario se iniciará entre las 05:30 horas y las 08:30 horas.
- Turno de noche:
  - Lunes a sábado: En función del servicio a llevar a cabo, el horario se podrá iniciar entre las 21:30 y las 23:30 (servicio Baldeo)
  - Viernes, sábados, lunes y martes: En función del servicio a llevar a cabo, el horario se podrá iniciar entre las 21:30 horas y las 23:30 horas.
  - Domingos: En función del servicio a llevar a cabo, el horario se iniciará entre las 13:30 y las 15:00 horas

### Artículo 3.2. *Festivos*

Se considerarán festivos los establecidos para cada año en el calendario oficial de fiestas publicado por la autoridad laboral, a los que se añadirá, la festividad de San Martín de Porres, considerada Festividad Patronal, y que invariablemente se celebra el día 3 de noviembre, esta tendrá la consideración de fiesta trabajada, incluso en el caso de ser domingo, para todo el personal y consecuentemente se abonará como festivo trabajado de acuerdo a lo establecido en el artículo 3.3. o bien se podrá disfrutar como día de descanso, si es día laborable.

La festividad de Navidad, Año Nuevo y Reyes tendrán la consideración de festivo especial, siendo retribuidos de acuerdo a lo establecido en el artículo 3.3. y tablas salariales anexas.

Por tratarse nuestra actividad de la recogida domiciliaria de basuras y estar considerada como un servicio público, en caso de coincidir dos días festivos consecutivos se trabajará siempre el segundo de ellos, a excepción de cuando este coincida en domingo, en cuyo caso se trabajará el primer festivo, con el fin de respetar el descanso dominical, abonándose de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3.

### Artículo 3.3. *Trabajo en Domingo y Festivos*

Teniendo en cuenta la naturaleza específica de la actividad de la empresa, que requiere un funcionamiento ininterrumpido durante los 365 días del año, se establece un sistema de cobertura de los días festivos y de refuerzo de los domingos cuando sea necesario, que afectará a todo el personal de Recogida de Residuos y Limpieza Viaria de la empresa, con excepción del adscrito a la Sección de taller. El procedimiento de asignación será el siguiente:

Creación de una bolsa de trabajo voluntaria entre el personal con horario ordinario para prestar los servicios necesarios los domingos y que por razones de bajas de la plantilla de fines de semana o permisos se tengan que cubrir para garantizar el servicio mínimo.

Creación de una bolsa de trabajo voluntaria para todo el personal de la empresa para prestar los servicios necesarios, los días festivos que garanticen el servicio y cuyo número de efectivos podrá variar dependiendo del día festivo y de los servicios a prestar, según histórico de necesidades.

Las personas que se inscriban voluntariamente en estas bolsas de trabajo se comprometen a la prestación de servicios en domingo o festivo, durante un periodo mínimo de un año. Esta bolsa se constituirá inicialmente en el momento de su entrada en vigor y, posteriormente, durante el último trimestre del año anterior a su efecto. La persona trabajadora podrá solicitar la baja de la bolsa, siempre que conceda un preaviso de 15 días antes de finalizar la anualidad y con efectos a partir de la siguiente anualidad.

La asignación de los servicios se hará según la antigüedad de la persona trabajadora en la sección de Gestión de Residuos y Limpieza Viaria, garantizando una distribución rotativa para asegurar que todo el personal inscrito pueda prestar los servicios de la manera más equitativa posible. En caso de que no sea posible seguir la orden establecido por motivos como el descanso mínimo entre jornadas, la aptitud de la persona trabajadora para el servicio requerido, medidas cautelares o cualquier otra circunstancia objetiva que impida la prestación del servicio en el momento asignado, la persona no perderá su turno y se le asignará el servicio cuando se presente una nueva necesidad compatible con su situación.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo confían en la disponibilidad de voluntarios para la cobertura del servicio en domingos y festivos, de no alcanzarse el mínimo necesario la empresa llevará a cabo las acciones necesarias dentro de la legalidad para garantizar este servicio esencial a la ciudadanía.

#### 1. Condiciones de la prestación del servicio en domingos para el personal con horario ordinario.

La Jornada diaria de domingos será igual que la ordinaria semanal, 6 horas 40 minutos. Las personas que trabajen estas jornadas, percibirán un Plus de domingo de acuerdo al importe establecido en las tablas salariales anexas más una jornada de descanso a disfrutar durante el transcurso de los 14 días posteriores, previo acuerdo con la empresa y comunicación con un mínimo de 72 horas de antelación.

#### 2. Condiciones de la prestación del servicio en Festivos.

El personal que preste el servicio de carga bilateral de acuerdo al procedimiento establecido en el presente artículo, realizará una jornada de 5:30 horas por jornada, el resto de categorías lo harán a razón de 5 horas, percibiendo por ello el valor establecido para la hora extra festiva u hora extra festiva especial de acuerdo a los importes establecidos en las tablas salariales anexas para cada una de las categorías.

La percepción de estos importes en concepto de horas extraordinarias será incompatible con la compensación por descanso del tiempo trabajado en el festivo en cuestión.

### Artículo 3.4. *Guardias Sección de Taller*

El presente procedimiento tiene por objeto dar cobertura a las necesidades urgentes de intervención técnica de los vehículos de la flota de GRNV durante los festivos oficiales, domingos durante las vacaciones estivales en los que no esté cubierto el servicio, y otras jornadas que, por razones de bajas del personal o permisos, se deban garantizar las actuaciones descritas en el párrafo siguiente.

Las intervenciones técnicas presenciales quedarán estrictamente limitadas a aquellas situaciones en las que sea necesario posibilitar la retirada del vehículo de la vía pública, cuando su permanencia en la misma represente un riesgo para la seguridad vial o un perjuicio para la circulación. Asimismo, se contempla la intervención en aquellos casos en que la avería afecte a un vehículo esencial para la prestación de un servicio que, por razones de salud pública, no pueda quedar interrumpido.

La cobertura de estas guardias se organizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

Se establecerá una bolsa de trabajo, formada por todo el personal del taller que disponga de la formación académica correspondiente o que haya desarrollado trabajos durante al menos 2 años en el taller realizando operaciones de reparación de vehículos, para prestar los servicios descritos en el apartado anterior.

El personal del taller deberá realizar una guardia no presencial que abarcará toda la jornada laboral del día en cuestión, periodo durante el cual podrá ser requerido y en el caso de que de acuerdo a la valoración por parte del responsable del servicio sea necesaria su presencia física, dispondrá de un periodo máximo de 2 horas, desde el aviso, para personarse en las instalaciones de Taller o en el lugar que debe realizar la intervención técnica.

La asignación de los servicios de guardia se realizará conforme a una planificación anual que se establecerá antes del inicio de cada ejercicio, con la excepción del año 2025, en el que dicha planificación se definirá en el momento que organizativa sea posible a partir de la firma del convenio. Dicha planificación contemplará tanto los días festivos oficiales como los cuatro domingos del periodo estival en los que no esté previsto el funcionamiento ordinario del servicio de taller, estableciéndose una lista inicial de guardias que garantice la cobertura de estas fechas.

La distribución de los turnos de guardia se realizará de forma rotativa y equitativa entre el personal que conforman la bolsa, determinándose el orden inicial en función del acuerdo al que lleguen las personas implicadas. En caso de no haber acuerdo, se asignará como primera persona de la bolsa la de mayor antigüedad en la sección de taller, continuando de forma correlativa.

En caso de surgir necesidades adicionales no previstas en la planificación o si la persona inicialmente asignada a la guardia no pudiera prestar el servicio, se procederá, en primer lugar, a ofrecer la cobertura de dicha guardia de forma voluntaria entre el resto de compañeros. Si no hubiera voluntarios, la empresa asignará el servicio a la persona que tenga un menor número de guardias asignadas en los últimos doce meses. En caso de empate, se asignará al trabajador de menor antigüedad en la sección de taller. Estas intervenciones no modificarán la planificación anual determinada en el párrafo anterior.

En caso de que no sea posible, por cualquier circunstancia objetiva debidamente justificada, prestar el servicio asignado, se deberá comunicar la ausencia con la mayor brevedad posible para poder reprogramar la guardia que deberá ser cubierta de acuerdo al procedimiento establecido en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras podrá intercambiar o ceder las guardias a realizar entre las que componen la bolsa, lo que deberán comunicar por escrito a la empresa con carácter previo a su realización, de acuerdo al formulario que se establecerá al efecto.

Por cada jornada de guardia asignada conforme a lo previsto en este procedimiento, la persona trabajadora percibirá un plus de guardia por el importe indicado en las tablas salariales anexas, con independencia de que durante dicha jornada deba o no acudir presencialmente al lugar de trabajo.

Adicionalmente, en aquellos supuestos en los que resulte indispensable la presencia física del personal del taller durante una jornada de guardia, la persona trabajadora percibirá, por cada intervención efectivamente realizada, una compensación económica en concepto de horas extraordinarias de 23€/h en festivo ordinario y domingos y de 40€/h en festivo especial, con un mínimo de 5 horas con independencia de que la duración real de la intervención sea inferior.

A estos efectos, se entenderá por intervención cada desplazamiento que deba efectuar la persona trabajadora desde el lugar en el que se encuentre hasta el punto de actuación, siempre que dicho desplazamiento venga motivado por una causa distinta a la de cualquier otra intervención realizada el mismo día.

La percepción del plus de guardia como de las horas extraordinarias en caso de intervención será incompatible con la compensación por descanso del tiempo trabajado en el festivo o descanso semanal en cuestión.

En todo caso, se garantizará el estricto respeto de las limitaciones legales en materia de jornada, descansos y tiempos de trabajo.

Ambas partes reconocen y aceptan que el presente procedimiento tiene carácter transitorio y no consolidable. En consecuencia, las obligaciones y derechos previstos en el mismo dejarán de surtir efecto en el momento en que la empresa, previa valoración de su viabilidad técnica y económica, acuerde la externalización del servicio mediante la formalización de una relación de naturaleza mercantil con una entidad externa especializada que asuma las funciones y necesidades descritas.

### Artículo 3.5. *Permisos*

El personal afectado por el presente Convenio colectivo tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y además los que a continuación se detallan.

A los efectos de este artículo, se entenderá como pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio, de la Generalitat de Cataluña o Registro oficial para estas situaciones, o, en caso de no estar registradas, que acrediten un periodo mínimo de convivencia de 1 año previo a la solicitud del permiso. La empresa podrá solicitar, en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente o un certificado de convivencia.

Estos permisos, con carácter general y con excepción de los que así expresamente se indican, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando el hecho suceda en día no laborable. En todo caso, cuando los días de permiso se solapen con el periodo de vacaciones, no se tendrá derecho a disfrutarlos en fecha posterior.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

A los efectos del presente artículo, se entenderá por hospitalización la situación en la que el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, pernocte en un centro sanitario, debiendo acreditarse dicha circunstancia mediante certificación expedida por el centro sanitario correspondiente.

En los casos que no implique hospitalización, pero el cónyuge o familiares de primer grado por consanguinidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, haya necesitado la asistencia de los servicios de urgencia (permanencia en box) durante la noche, entre las 22 y 6 horas, se podrá disponer del tiempo indispensable y entre la hora de salida del hospital y el inicio de la jornada se respetará un descanso mínimo de 12 horas. Cuando estas permanencias en urgencias superen las 24 horas, se considerará ingreso hospitalario a efectos de este permiso.

Si cuando se produzca la hospitalización en cualquier de los supuestos, la persona trabajadora ya ha finalizado su jornada laboral, o si se produce en día festivo o en su momento de descanso, como norma general, el permiso empezaría a computar a partir del primer día laborable inmediatamente posterior a la fecha del hecho causante.

Como el objeto de este permiso es la atención de la persona hospitalizada o atender situaciones de necesidad derivadas de la misma, los días de permiso retribuido por hospitalización, se podrán tomar por la persona trabajadora en cualquier momento mientras esté hospitalizado el cónyuge, pareja de hecho, familiar o pariente.

La persona trabajadora podrá optar para disfrutar de forma continuada o intermitente en días completos los días de permiso dentro de este periodo. En cualquier caso se disfrutarán en días laborables.

El alta hospitalaria no supondrá la finalización del permiso si no hay alta médica y el cónyuge, familiar o pariente permanece en reposo domiciliario.

En el supuesto de alta Hospitalaria indicado en el párrafo anterior, así como en el de intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, se deberá acreditar, mediante certificación del centro médico, la duración y necesidad del mismo.

En ambos supuestos, el permiso finalizará cuando desaparezca la necesidad del reposo domiciliario, no pudiendo exceder en cualquier caso de su duración máxima establecida.

c) La persona trabajadora tendrá derecho a un día de permiso retribuido para acompañar a su cónyuge, pareja de hecho o familiar de primer grado por consanguinidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, que deba someterse a una intervención quirúrgica que no requiera hospitalización ni conlleve prescripción de reposo domiciliario, y siempre que dicha intervención coincida con el horario laboral de la persona trabajadora.

Este permiso no será acumulable ni complementario al previsto en el párrafo anterior.

d) Se dispondrá de una licencia de 160 horas por cada 12 meses con la finalidad de acompañar a recibir tratamiento oncológico (Quimioterapia / Radioterapia) o sesiones de diálisis al cónyuge o pareja de hecho, personas descendientes con las que mantengan una relación en primer grado de filiación, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, o ascendientes de primer grado por consanguinidad.

e) El tiempo indispensable con el límite de cuatro horas al trimestre, para:

- Asistencia al Médico de familia que le corresponda.
- Acompañar a personas descendientes con las que mantengan una relación en primer grado de filiación, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente menores de edad a médico de familia, pediatra y médicos especialistas.
- Acompañar a ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, siempre que conviva con la persona trabajadora, a médico de familia y médicos especialistas.

Esta licencia, previa solicitud y posterior justificación, será concedida siempre que se acredite fehacientemente que las personas trabajadoras no tengan la posibilidad de elegir médico u horario de asistencia ambulatoria y las visitas coincidan con la jornada laboral.

f) El tiempo indispensable para asistencia por parte de la persona trabajadora a consulta del médico especialista, previa solicitud y posterior justificación.

g) El permiso por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, recogido en el artículo 37.3.b bis del Estatuto de los Trabajadores, incluirá también el familiar consanguíneo de la pareja de hecho será de tres días laborables Cuando la persona trabajadora con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de cuatro días laborables en total, si el desplazamiento se produce fuera de Cataluña el total de días de permiso será de 6 días laborables.

Así mismo, si el fallecimiento se produce cuando la persona trabajadora ya ha finalizado su jornada laboral, o si se produce en día festivo o en el día de descanso de la persona trabajadora, este empezará a computar a partir del primer día laborable inmediatamente posterior a la fecha del hecho causante.

h) Un día laborable por matrimonio de personas descendientes con las que mantengan una relación en primer grado de filiación, o hermano/hermana, estos últimos tan solo los consanguíneos. En el supuesto de que el hecho causante se produzca en un día no laborable para la persona trabajadora, el disfrute del permiso podrá ser el primer día laborable inmediatamente anterior o posterior y será a elección de la persona trabajadora.

i) Dos días laborables para la asistencia a juicio fuera de la comunidad autónoma, siempre que la persona trabajadora haya sido citada formalmente por el órgano judicial, y su incomparecencia pueda derivar en responsabilidad administrativa o penal por tratarse de un deber de carácter público y personal.

j) Un día de permiso retribuido para asistencia a exámenes para la obtención de los permisos de conducir B, C y Certificado inicial de Aptitud Profesional (CAP) para mercancías. Este permiso se disfrutará el día del examen, independientemente del horario en que se realice.

k) Permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistencia a exámenes de enseñanza reglada: bachillerato, ciclos de formación profesional, curso/pruebas de acceso a grado superior de formación profesional y estudios oficiales universitarios (grado, máster o doctorado).

l) Asimismo, el personal afectado por este Convenio colectivo dispondrá de cinco días de permiso retribuido en cada uno de los años de vigencia del mismo, que en ningún caso se disfrutarán en los meses de julio y agosto.

Aquellas personas trabajadoras que no se hallen de alta en la empresa durante todo el año natural tendrán derecho a disfrutar de este permiso en proporción al tiempo efectivamente trabajado en dicho año.

Por su parte, el personal que preste servicios a tiempo parcial disfrutará de un número de días de permiso retribuido igual a la cantidad que resulte de aplicar, sobre los cinco días establecidos con carácter general, la proporción de su jornada laboral habitual.

El resultado de estos cálculos proporcionales se redondeará al número entero más próximo (en caso de decimales, a partir de 0,5 se redondeará al entero superior).

En cuanto al personal que simultáneamente pueda disfrutar estos días libres, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 3.1.1 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 3.6. *Vacaciones*

Las vacaciones anuales se distribuirán en dos turnos, el primero en el mes de julio y el siguiente en el mes de agosto. No obstante, teniendo en cuenta que la duración de las mismas excede del mes completo, con el fin de asegurar su adecuada distribución, el turno de julio podrá iniciarse a finales de junio o extenderse hasta principios de agosto, y el turno de agosto podrá comenzar a finales de julio o prolongarse hasta principios de septiembre. La asignación de los turnos se efectuarán por orden rotativo.

Su duración será de 30 días naturales retribuidos a salario real, en los que necesariamente se deberán incluir 4 días correspondientes al descanso semanal, más cuatro días naturales en concepto de compensación por exceso de jornada, que deberán disfrutarse sin solución de continuidad con el período vacacional que corresponda a cada persona trabajadora.

Todo el personal podrá fraccionar en como máximo 3 periodos, cada uno de ellos con una duración mínima de 7 días naturales, disfrutando dos de ellos fuera de los meses de julio y agosto, siempre que comunique su intención de acogerse a este derecho antes del 31 de marzo de cada año.

Con carácter general, la fecha de disfrute de los periodos restantes fuera de los turnos de julio y agosto no podrá coincidir con los periodos navideños, del 20 de diciembre al 6 de enero, ni de Semana Santa, no obstante, ello se podría estudiar su concesión en ambos periodos si, a criterio del responsable del servicio, organizativamente ello fuera posible.

El disfrute de estos periodos se tendrá que solicitar a la empresa con una antelación mínima de 6 semanas al inicio de estos.

Si por necesidades del servicio, la empresa solicita a una persona trabajadora que realice sus vacaciones fuera de los turnos de julio o agosto, y esta acepta, la persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de 2 días más de vacaciones.

La coincidencia del disfrute de las vacaciones anuales de la persona trabajadora, con una situación de incapacidad temporal, se regirá por lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá para elaborar el calendario de vacaciones antes del 30 de abril.

### CAPÍTULO IV Condiciones Económicas

#### Artículo 4.1. *Aumento y Revisión Salarial*

Dada la naturaleza jurídica de la empresa como sociedad mercantil pública, la empresa se encuentra sujeta, en materia de incremento de las retribuciones salariales, a lo que se disponga legal o reglamentariamente para el personal del sector público.

A la fecha de firma del presente Convenio colectivo, no se ha publicado aún la normativa que determine los incrementos retributivos correspondientes al ejercicio 2025, por tal motivo, se hace constar expresamente que los valores reflejados en las tablas salariales anexas al presente convenio estarán

sujetos a los incrementos que, en su caso, se establezcan normativamente para el personal de las sociedades mercantiles públicas, siendo de aplicación automática una vez entren en vigor las correspondientes disposiciones legales.

Dicho incremento no será de aplicación a aquellos conceptos salariales que ya hayan sido expresamente revisados y actualizados en el presente convenio, como, entre otros, el Plus de Mantenimiento de Ropa, cuyo valor para el ejercicio 2025 será el fijado en tablas y no estará sujeto a revisión adicional.

Para cada uno de los restantes años de vigencia del Convenio colectivo, todos los conceptos de las tablas salariales anexas, se verán incrementados en el porcentaje que legalmente se establezca para las Sociedades Mercantiles Públicas en las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado, o normas de aplicación.

Si durante la vigencia del presente convenio desaparecieran las limitaciones a los incrementos retributivos legalmente establecidos a la empresa, todos los conceptos salariales, se verán incrementados en la misma cuantía que registre el I.P.C. real de Cataluña a partir del año en que desapareciera la limitación y mientras legalmente se permitiera durante el periodo de vigencia del presente convenio.

#### Artículo 4.2. *Pago del Salario*

La empresa abonará todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, por periodos vencidos mediante transferencia bancaria, emitida por la empresa como máximo el día 28 del mes en que se devenguen.

#### Artículo 4.3. *Anticipos*

El personal tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 100% de su salario neto mensual ordinario, exceptuada la parte proporcional de las percepciones de vencimiento superior al mes. En los casos de necesidad manifiesta, la empresa concederá anticipos de cuantía superior a una mensualidad.

Además del anticipo regulado en el párrafo anterior, cada persona trabajadora tendrá derecho a percibir un anticipo sobre cada una de las gratificaciones extraordinarias previstas en el presente convenio colectivo, cuyo importe tendrá como límite la cantidad devengada de la paga extraordinaria neta sobre la que se pida el anticipo, en la fecha de su solicitud. Tan solo se podrá solicitar un anticipo por cada una de las pagas extraordinarias dentro del período de su devengo, sin que este límite admita excepciones y sin perjuicio de que se pueda solicitar de forma simultánea un anticipo sobre más de una paga extraordinaria.

Los anticipos regulados en el presente artículo se deberán solicitar entre el día 1 y el día 3 de cada mes y la empresa los abonará el día 10; o bien entre el día 15 y el 17 de cada mes, abonándose por la empresa en tal caso el día 21. Si el día 10 o el 21 son festivos, se abonarán el día hábil anterior.

La persona trabajadora podrá solicitar el abono de los anticipos mediante talón o por transferencia bancaria.

#### Artículo 4.4. *Conceptos Retributivos*

##### 1. Salario Base

El salario base del personal afectado por este Convenio colectivo es el que se especifica en las Tablas Salariales anexas. Se devengará por días naturales.

##### 2. Antigüedad

Consistirá en un incremento porcentual del salario base de la persona trabajadora, según la siguiente escala:

a) Personal ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1998, serán de aplicación los siguientes porcentajes sobre el Salario Base:

- 1 bienio: 5 %.
- 2 bienios: 10 %.
- 3 bienios: 15 %.
- 3 bienios y 1 quinquenio: 25 %.
- 3 bienios y 2 quinquenios: 35 %.
- 3 bienios y 3 quinquenios: 45 %.
- 3 bienios y 4 quinquenios: 55 %.
- 3 bienios y 5 quinquenios: 65 %.
- 3 bienios y 6 quinquenios: 70 %.

En todo caso, para el personal incluido en el presente grupo la cantidad a percibir por este concepto queda limitada a un 70 % del salario base de la persona trabajadora.

b) Personal ingresado en la empresa a partir del 1 de enero de 1998, serán de aplicación los siguientes porcentajes sobre el Salario Base:

- 1 bienio: 5 %.
- 2 bienios: 10 %.
- 3 bienios: 15 %.
- 3 bienios y 1 quinquenio: 25 %.
- 3 bienios y 2 quinquenios: 35 %.
- 3 bienios y 3 quinquenios: 45 %.
- 3 bienios y 4 quinquenios: 55 %.

En todo caso, para el personal incluido en el presente grupo la cantidad a percibir por este concepto queda limitada a un 55 % del salario base de la persona trabajadora.

En el supuesto de que una persona trabajadora que esté prestando servicios a 31.12.97 causara baja en la empresa por extinción de su contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el art. 49 del vigente Estatuto de los Trabajadores, y reingresara con posterioridad a la misma, se consideraría incluido en el segundo grupo de personas trabajadoras a los efectos del complemento de antigüedad, quedando, por tanto, limitada su cuantía al 55 % del salario base de la categoría.

Los incrementos por antigüedad comenzarán a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla el bienio o quinquenio.

### 3. Plus Convenio, Plus distancia, Plus Penoso, Tóxico y Peligroso

El personal afectado por el presente Convenio, percibirán los Pluses de Convenio, Plus de Distancia y Plus Penoso, Tóxico y peligroso, cuya cuantía se especifica en las tablas salariales anexas.

### 4. Plus actividad

El personal del Grupo de mandos intermedios percibirán un Plus de Actividad cuya cuantía se especifica en sus respectivos anexos de las Tablas Salariales.

### 5. Pluses Puesto de Trabajo

Se establecen para las categorías indicadas en las tablas salariales anexas los siguientes Pluses salariales:

- Plus Encargado General
- Plus Conductor Vehículo Ligero (CVL)
- Plus Conductor Vehículo Ligero Especial (CVLE)
- Plus Responsable Deixalleria

### 6. Plus Dedicación

El servicio de recogida lateral de residuos y conductores/as de recogida con camión grúa de contenedores tipo iglú en solitario y con mando a distancia, realizará su función dentro de la jornada habitual de trabajo, no estableciéndose para el mismo destajos u otros incentivos de reducción de su jornada, salvo los que puedan determinarse en el Convenio colectivo.

Las conductoras y conductores, así como los encargados o encargadas que realicen este servicio, percibirá un complemento salarial, denominado Plus Dedicación, de acuerdo al importe establecido en las tablas salariales anexas por día trabajado en ese servicio.

Cuando la persona trabajadora que realiza habitualmente el servicio en un equipo de carga lateral, o de recogida con camión grúa de contenedores tipo iglú en solitario y con mando a distancia deje de prestar el servicio en el mismo por cualquier causa, dejará automáticamente de percibir el mencionado Plus.

Este Plus será incompatible con la percepción de horas extras festivas y horas extras festivas especiales especificada en el artículo 3.2.

#### 7. Plus Nocturnidad

El personal que desarrolle su actividad entre las veintiuna y las seis horas, percibirá un Plus de Nocturnidad cuya cuantía se especifica en las tablas salariales anexas. Este plus tendrá naturaleza funcional y, en consecuencia, no será consolidable en caso de cese de la prestación de servicios en el referido horario, salvo para el régimen transitorio que se detalla a continuación.

Con el fin de garantizar el derecho reconocido en la Disposición Adicional Primera del Convenio colectivo de empresa vigente hasta el 31 de diciembre de 2024, para las personas trabajadoras adscritas con carácter indefinido a fecha 1 de enero de 2025 al Área de Gestión de Residuos y Limpieza Viaria, y que en la actualidad ocupen o puedan ocupar alguno de los puestos existentes en el turno de noche, concretamente:

- 1 Capataz Noche: ocupante: JMP.
- 4 Conductores Noche: ocupantes CGB, VJC, AVE, DCV.
- 3 Conductores Vehículo Ligero Noche: ocupantes HEH, FCMG, JEJ.
- 2 Peones noche: ocupantes ACG, JARE

Se establece que si por decisión empresarial, se suprime alguno de los puestos identificados en el apartado anterior, y como consecuencia de ello, la persona trabajadora, que cumpla los requisitos establecidos, sea trasladada a un turno distinto al de noche, tendrá derecho a consolidar individualmente el importe que viniera percibiendo en concepto de plus de nocturnidad.

El importe consolidado se abonará bajo la denominación de complemento ad personam, y tendrá carácter estrictamente compensatorio, añadiéndose el mismo al valor de las gratificaciones extraordinarias de Navidad, verano y marzo que a partir del cambio de turno correspondan de acuerdo a la tabla salarial de su categoría. Si con posterioridad la persona trabajadora reanudara, de manera temporal o permanente, la prestación de servicios en horario nocturno, el citado complemento dejará de percibirse como ad personam y se reanudará el abono del plus de nocturnidad conforme a su denominación y naturaleza original, cesando en ese momento el complemento consolidado.

Los diez puestos de trabajo enumerados en este régimen transitorio mantendrán la denominación profesional específica actual, Capataz Noche, Conductor Noche, Conductor Vehículo Ligero Noche, Peón Noche, a los únicos efectos clasificatorios y retributivos derivados del presente artículo.

El personal de nueva incorporación a partir del 1 de enero de 2025 que acceda al turno de noche en el Área de Gestión de Residuos y Limpieza Viaria lo hará bajo la categoría genérica que corresponda según el sistema de clasificación profesional previsto en el convenio, Capataz, Conductor, Conductor Vehículo Ligero, Peón, etc., y percibiendo el Plus de Nocturnidad en los términos establecidos en las tablas salariales anexas.

#### 8. Plus Domingo

El personal con horario ordinario, de lunes a sábado, que preste sus servicios de acuerdo al sistema de cobertura establecido en el artículo 3.3.1 percibirá un Plus Domingo de acuerdo al importe establecido en las tablas salariales anexas.

## 9. Horas Extraordinarias

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

Horas extraordinarias estructurales: Se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata.

La prestación de Horas extraordinarias será voluntaria, no obstante, siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente Convenio un servicio público de necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que eventualmente puedan efectuarse para la atención de situaciones en previsión o con motivo de emergencia climatológica grave.

A efectos de su abono, las horas extraordinarias se clasificarán de acuerdo al importe establecido en las tablas salariales anexas para cada categoría, de acuerdo a los siguientes grupos:

- Hora extraordinaria
- Hora extraordinaria festiva
- Hora extraordinaria festiva especial

### Artículo 4.5. *Gratificaciones Extraordinarias*

#### 1. Gratificaciones de Verano y Navidad

Las gratificaciones de verano y Navidad, tendrán la cuantía que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementada con la antigüedad.

- La paga de verano se abonará el 15 de junio, siendo su devengo desde el 1 de enero al 30 de junio.
- La paga de Navidad se abonará el 15 de diciembre, siendo su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

En dichas gratificaciones no se deducirá la parte proporcional de Incapacidad Temporal por enfermedad común, excepto en los siguientes casos:

Si la persona trabajadora supera los 180 días en un único proceso de Incapacidad Temporal, se procederá al descuento de la parte proporcional de la paga a partir del día 181 de baja.

Si la persona trabajadora supera los 180 días en dos procesos de Incapacidad Temporal, dentro del año natural, se procederá al descuento de la parte proporcional de la paga a partir del día 181 de acumulación de baja.

Si la persona trabajadora acumula tres o más procesos de Incapacidad Temporal dentro del año natural, se procederá al descuento de pagas desde el inicio del proceso de la tercera baja, independientemente de la duración de las dos anteriores.

Las bajas por recaída se entenderán como un único proceso de Incapacidad Temporal.

En caso de accidente laboral u hospitalización, no se computarán las ausencias en el abono de las gratificaciones extraordinarias.

La empresa podrá exigir, si lo cree oportuno, un reconocimiento médico a toda persona trabajadora que esté en situación de IT, a cargo de la misma y en caso de negativa por parte de la persona trabajadora a dicho reconocimiento no se le aplicará lo indicado anteriormente.

## 2. Paga de Beneficios

Se abonará a todo el personal afecto a este convenio, de forma fraccionada proporcionalmente en doce mensualidades, cuyo importe es el que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementada con la antigüedad.

De la paga de beneficios no se deducirá cantidad alguna por los períodos que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

## 3. Paga Extraordinaria de abril

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá una paga extraordinaria que se abonará con la nómina del mes de abril, y cuyo devengo se extenderá desde el 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año de su abono.

El importe de dicha paga será lineal para todas las personas trabajadoras, de acuerdo al importe que se establece en las tablas salariales anexas.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá la parte proporcional que le corresponda de los anteriores importes, en función de la jornada de trabajo que realice. De igual modo, el personal que ingrese o cese durante el período de devengo de la paga de abril, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho período.

De la paga de abril no se deducirá cantidad alguna por los períodos que la persona trabajadora haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

### Artículo 4.6. *Incentivo a la Productividad y Eficiencia*

El periodo de devengo del presente incentivo se extenderá desde el día 16 de septiembre de cada año hasta el 15 de septiembre del siguiente y el abono de la cantidad a la que cada persona trabajadora tenga derecho por aplicación de lo establecido en los párrafos siguientes se llevará a efecto de una sola vez junto con la nómina del mes de septiembre.

El plus se abonará por cada día efectivamente trabajado que se devengue, conforme al importe diario establecido en las tablas salariales anexas. En cualquier caso, el importe total resultante de la multiplicación del valor diario por el número de días con derecho a su devengo no podrá superar, en ningún caso, el importe anual máximo igualmente indicado en dichas tablas.

El presente incentivo no se devengará en los siguientes días:

1. Mientras la persona trabajadora se halle en situación de incapacidad temporal, excepto si la misma deriva de accidente de trabajo.
2. Los días de ausencia justificada o injustificada, excepto si la ausencia se debe al ejercicio del derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 3.5 del presente convenio o en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o al disfrute de los días de libranza previstos en el artículo 3.1 del presente Convenio.
3. Los días que la persona trabajadora incurra en falta de puntualidad en la hora de entrada al trabajo.
4. Los días en que la persona trabajadora incumpla alguna norma de prevención de riesgos laborales, salud, seguridad e higiene en el trabajo.
5. Los días que la persona trabajadora perciba retribución adicional por festivo trabajado.

La pérdida del devengo del incentivo es compatible con las medidas disciplinarias y con las deducciones salariales que en su caso procedan, en función del incumplimiento que haya provocado su pérdida.

El personal que no presten servicios durante todo el período de devengo del incentivo tendrá derecho a cobrarlo en la cuantía que les corresponda por aplicación de las reglas anteriores, percibiendo el importe diario que corresponda por el número de días con derecho a devengo. Si el cese de la persona trabajadora se produjera antes de finalizar el período de devengo, el pago del incentivo se llevará a cabo con su liquidación de saldo y finiquito.

Tanto la cuantía diaria del incentivo como su importe anual máximo para las personas trabajadoras que no presten servicios a tiempo completo será el que proporcionalmente les corresponda en función del porcentaje de la jornada que realicen.

#### Artículo 4.7. *Premio de Asistencia*

Se establece un premio de asistencia para todo el personal que haya permanecido en alta como mínimo 180 días interrumpidos, de acuerdo la siguiente regulación:

A los efectos del presente artículo, computan como faltas de asistencia todas las que lleve a cabo la persona trabajadora, justificadas o no, excepto las que se produzcan a consecuencia de:

- Incapacidad temporal derivada de un proceso postoperatorio o intervención quirúrgica u hospitalización de la persona trabajadora, sea cual sea la causa.
- Incapacidad temporal por accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Descanso por nacimiento y cuidado del menor.
- Todos los permisos retribuidos regulados en este Convenio y Estatuto de los Trabajadores.

El personal que no presten sus servicios a jornada completa generarán y en su caso, tendrán derecho a recibir este premio en proporción a su jornada de trabajo, tomando como base la cuantía que proceda de las establecidas en los párrafos siguientes.

El premio de asistencia se abonará de una sola vez junto con la nómina del mes de enero del año siguiente a su devengo.

Los importes del premio de asistencia generados conforme a lo establecido en cuanto a periodos ininterrumpidos en alta que no sean percibidos por la persona trabajadora por no cumplir con el resto de requisitos regulados, pasarán al Fondo Social regulado en el artículo 5.4.

a) Personal que haya permanecido en alta todo el año natural:

- Generarán el importe indicado en las tablas salariales anexas como Premio de asistencia anual.
- Percibirán el 100% de la cuantía generada siempre que no hayan cometido más de seis faltas de asistencia.
- En caso de acumular entre siete y trece faltas de asistencia, el importe a percibir será del 50% del que hubiera correspondido, si se acumulan catorce o más no se tendrá derecho a la percepción del premio.

b) Personal que haya permanecido en alta un mínimo de 181 días de forma ininterrumpida dentro del año natural, sin alcanzar el año completo:

- Generarán el importe indicado en las tablas salariales anexas como Premio de asistencia semestral, sea cual sea la duración de la relación laboral mantenida.
- Percibirán el 100% del premio de asistencia semestral siempre que no hayan cometido más de 3 faltas durante toda la relación laboral, sea cual sea su duración, no teniéndose derecho a la percepción del premio si se acumulan 4 o más faltas.

c) Personal que no alcancen los 181 días de alta ininterrumpida en el año natural como consecuencia de su cese en la relación laboral:

- Generarán el importe indicado en las tablas salariales anexas como Premio de asistencia semestral, sea cual sea la duración de la relación laboral mantenida, siempre que uniendo el periodo del ejercicio anterior al de la relación laboral vigente a 1 de enero del año objeto del premio alcancen los 181 días de alta ininterrumpida.
- En ningún caso se tendrá en cuenta el periodo en alta de ejercicios anteriores si este ya se ha tenido en cuenta para la generación de un premio anterior, ni para completar un año completo de servicio.

– Percibirán el 100% del premio de asistencia semestral siempre que no hayan cometido más de tres faltas durante toda la relación laboral, sea cual sea su duración, no teniéndose derecho a la percepción del premio si se acumulan cuatro o más faltas.

– Estas personas percibirán el premio de asistencia en el momento de liquidación del resto de plantilla, independientemente que ya no se encuentren en alta en la empresa.

#### Artículo 4.8. *Premio Extraordinario Absentismo Cero*

Para cada año de vigencia del presente convenio se constituirá una bolsa de acuerdo al importe establecido en las tablas salariales anexas, que se repartirá entre todo el personal que no hayan cometido ni una sola falta de asistencia al trabajo durante todo el año natural, con la exclusión de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 3.5 del presente Convenio, y en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Este premio extraordinario se abonará de una sola vez junto con la nómina del mes de enero del año siguiente, y tan solo podrán optar al mismo el personal que haya prestado servicios durante todo el año natural.

Una vez determinadas las personas trabajadoras que tienen derecho a este premio especial, el importe de la bolsa se repartirá proporcionalmente entre los mismos en función de la jornada de trabajo.

#### Artículo 4.9 *Plus de Mantenimiento, Desinfección y Limpieza de Vestuario*

Se establece el presente plus con el objeto de que cada persona trabajadora asume en exclusiva y a su cargo la obligación de mantener en adecuado estado de conservación, limpieza y desinfección su uniforme de trabajo. A tal efecto, podrá optar libremente por realizar dichas tareas de manera personal o mediante servicios externos, incluida una lavandería profesional, sin que ello suponga coste adicional para la empresa.

El periodo de devengo del presente plus se extenderá desde el día 16 de septiembre de cada año hasta el 15 de septiembre del siguiente y el abono de la cantidad a la que cada persona trabajadora tenga derecho por aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores se llevará a efecto de una sola vez junto con la nómina del mes de septiembre.

El plus se abonará por cada día efectivamente trabajado que se devengue, conforme al importe diario establecido en las tablas salariales anexas. En cualquier caso, el importe total resultante de la multiplicación del valor diario por el número de días con derecho a su devengo no podrá superar, en ningún caso, el importe anual máximo igualmente indicado en dichas tablas.

El presente plus no se devengará en los siguientes días:

1. Mientras la persona trabajadora se halle en situación de incapacidad temporal, excepto si la misma deriva de accidente de trabajo.
2. Los días de ausencia justificada o injustificada, excepto si la ausencia se debe al ejercicio del derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 3.5 del presente convenio o en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores o al disfrute de los días de libranza previstos en el artículo 3.1 del presente convenio.
3. Los días que la persona trabajadora incurra en falta de puntualidad en la hora de entrada al trabajo.

Tanto la cuantía diaria del incentivo como su importe anual máximo para el personal que no presten servicios a tiempo completo será el que proporcionalmente les corresponda en función del porcentaje de la jornada que realicen.

El personal que no preste servicios durante todo el período de devengo del plus tendrán derecho a cobrarlo en la cuantía que les corresponda por aplicación de las reglas anteriores, percibiendo el importe diario que corresponda por el número de días con derecho a devengo. Si el cese de la persona trabajadora se produjera antes de finalizar el período de devengo, el pago del plus se llevará a cabo con su liquidación de saldo y finiquito.

## CAPÍTULO V Mejoras Sociales

### Artículo 5.1. *Asistencia en caso de Accidente Laboral*

El personal que se encuentre en situación de IT a causa de accidente laboral ocurrido en el desempeño de su trabajo habitual o del que le haya sido designado, percibirá con cargo a la empresa y mientras dure dicha situación, un complemento que sumado a la prestación de la Mutua de Accidentes, le garantice el cobro de una cantidad igual a la retribución ordinaria diaria establecida en el presente Convenio colectivo, tal como figuran en la tabla salarial anexa, más complemento de antigüedad, más el promedio diario de las retribuciones extras percibidas por la persona trabajadora en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de baja por accidente.

Por promedio diario se entiende la suma de los extras indicados que haya percibido la persona trabajadora en los tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de baja por accidente, dividido por el número de días naturales de los tres meses.

En ningún caso tendrán la consideración de retribuciones extras, las pagas extraordinarias de verano y Navidad, la de Beneficios, la de abril, ni el premio de asistencia, ni el premio extraordinario de absentismo cero, ni cualquier otro abono que no suponga contraprestación a la realización de un trabajo efectivo.

### Artículo 5.2. *Asistencia en caso de Hospitalización*

La empresa abonará al personal afectado por este Convenio que sea hospitalizado debido a enfermedad común, profesional, accidente laboral o no laboral un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social, le garantice como mínimo los ingresos diarios reales, que se fijan en los Anexos de las Tablas Salariales.

Este complemento que se abonará durante el periodo de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 30 días después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos treinta días continúe en situación de IT. En caso contrario se computará hasta la fecha de alta de IT.

### Artículo 5.3. *Asistencia en caso de IT por Enfermedad Común y Accidente No Laboral*

La baja de Enfermedad Común se abonará al 100% durante los tres primeros días de la primera baja del año. El resto de los días de baja, así como en las sucesivas bajas, se aplicará el porcentaje establecido en la legislación vigente en materia de Seguridad Social, sumándose al mismo, y como complemento extrasalarial, el importe íntegro del Plus Distancia.

### Artículo 5.4. *Fondo Social*

Anualmente, se constituirá un Fondo Social que se nutrirá con las cantidades definidas en el último párrafo del art. 4.7 Premio de asistencia, y que será distribuido, en la nómina del mes de enero entre las personas trabajadoras que acrediten gastos ocasionados por las personas trabajadoras o familiares convivientes por los siguientes conceptos:

- Gastos farmacéuticos.
- Gastos derivados de la adquisición de vidrios graduados por gafas o lentes de contacto graduadas.
- Gastos derivados de la adquisición de prótesis ortopédicas o plantillas.
- Gastos derivados de tratamientos odontológicos.
- Gastos de podología.
- Gastos de aparatos auditivos.
  
- Gastos de libros, material escolar del centro educativo y cuota de AMPA hasta la ESO, de las personas descendientes del personal con las que mantengan una relación en primer grado de filiación, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente. Se tendrá que aportar copia del libro de familia o fotocopia del DNI o cualquier otro documento que acredite la relación con los descendientes que causen el derecho.

El personal interesado enviará las facturas correspondientes a la representación de las personas trabajadoras antes del 31 de diciembre, y hará falta que a la factura indique la razón social y el NIF/CIF, número de factura, fecha de emisión, nombre de la persona trabajadora, el concepto del gasto correctamente detallado y el importe. Igualmente, habrá que adjuntar el justificante de pago.

En el caso de familiares convivientes, deberá quedar fehacientemente demostrada la convivencia de los mismos con las personas trabajadoras.

Una vez distribuido el importe del fondo entre las personas trabajadoras, se hará pública la relación de personas beneficiarias y el importe recibido, sin hacer constar en ningún caso los conceptos que han dado derecho a su devengo.

La Comisión paritaria prevista en el artículo 1.6 del presente Convenio velará por el desarrollo y cumplimiento del régimen de funcionamiento de este fondo.

#### Artículo 5.5. *Ayuda Social*

El personal afectado por este Convenio, que acredite relación en primer grado de filiación, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente con diversidad funcional (física, psíquica o sensorial), percibirán de la empresa una ayuda económica mensualmente en la cuantía establecida en las tablas salariales anexas.

Los efectos económicos de esta ayuda se podrán retrotraer a la fecha de la resolución administrativa que reconozca la situación de discapacidad.

A los efectos de esta ayuda se acreditará la diversidad funcional mediante resolución administrativa en tal sentido del Organismo competente, y se considerará que el causante vive a cargo de la persona trabajadora tan solo cuando además de convivir con él, perciba ingresos por todos los conceptos salariales inferiores al 100% del salario mínimo interprofesional anual vigente en cada momento si trabaja, o del 75% si no trabaja. En ambos casos se excluye del cómputo el importe del presente plus.

El derecho al percibo de esta ayuda se extinguirá cuando se dejen de reunir los requisitos necesarios para su concesión, pudiendo la empresa requerir a la persona trabajadora la exhibición de cuantos documentos sean necesarios para acreditar en todo momento su concurrencia.

#### Artículo 5.6. *Ayuda Familiar*

El personal afectado por el presente convenio colectivo percibirá, por cada persona descendiente menor de siete años a su cargo con la que mantenga una relación en primer grado, de filiación, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar permanente, una 'ayuda familiar' en la cuantía indicada en las tablas salariales anexas.

Esta ayuda será compatible con la regulada en el artículo anterior. En el caso de que dos personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo, generen el derecho por una misma causante, solo una de ellas podrá percibirla.

La ayuda establecida en este artículo dejará de percibirse por la persona trabajadora el mes siguiente a aquel en el que el menor cumpla siete años.

#### Artículo 5.7. *Indemnización por Muerte o Incapacidad Permanente*

La empresa suscribirá una póliza de seguros para los casos de fallecimiento o incapacidad permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo o accidente no laboral, que garantice a los herederos legítimos, o al incapacitado permanente, la cantidad de 15.000€ para cada uno de los conceptos reflejados.

Tal cantidad tan solo se percibirá una vez, de tal forma que la agravación del grado de incapacidad, o la muerte de la persona trabajadora que la hubiera percibido, no dará en ningún caso derecho a una nueva indemnización, ni aun en el supuesto de que el nuevo grado de incapacidad, o la muerte, deriven de contingencia distinta a la que generó en su día el derecho a la indemnización.

Sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de incapacidad Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo derivada tanto de contingencias comunes como profesionales, la persona trabajadora que acredite más de cuatro años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la siguiente ayuda:

1. Si la persona trabajadora es menor de 60 años:

- Con 16 años de antigüedad: 4.207€
- Con 11 años de antigüedad: 2.404€
- Con 6 años de antigüedad: 1.503€
- Con 4 años de antigüedad: 601€

3 Si la persona trabajadora tiene 60 o más años:

- Con 16 años de antigüedad: 3.005€
- Con 11 años de antigüedad: 1.202€
- Con 6 años de antigüedad: 601€
- Con 4 años de antigüedad: 301€

#### Artículo 5.8. *Retirada de Carnet*

En el supuesto de que a un/una conductor/a le fuese retirada la licencia de conducir, tanto realizando tareas con un vehículo propiedad de la empresa, como por causas ocurridas durante la conducción de vehículo particular, incluso fuera del horario de trabajo, la empresa le asignará a otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones por espacio de un año.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará cualquiera que fuese la causa de retirada del permiso de conducir, excepto si lo fue por exceso en los niveles de alcoholemia legalmente establecidos, en cuyo caso la persona trabajadora afectada pasará a realizar las funciones de peón, percibiendo el salario correspondiente a dicho puesto de trabajo, por todo el tiempo que dure la retirada del permiso.

En ambos casos, al finalizar el período de retirada del permiso de conducir, la persona trabajadora volverá a su puesto de trabajo.

## CAPÍTULO VI Seguridad y Salud Laboral

#### Artículo 6.1. *Revisión Médica*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a una revisión médica anual, que tendrá carácter necesariamente obligatorio para todas las personas trabajadoras de la sección de taller y aquel personal que realice conducción de cualquier tipo de vehículos, aunque esta sea de forma esporádica.

El personal que lo solicite tendrá también derecho, sin coste alguno, a la vacunación para la prevención de enfermedades relacionadas con los riesgos derivados de su actividad en la empresa.

#### Artículo 6.2. *Ropa de Trabajo*

El vestuario laboral del personal de la sección de Gestión de residuos y Limpieza viaria constará de:

- Ropa de verano (entrega del 20 al 30 de mayo)
  - 2 Pantalones de verano
  - 2 Polos manga corta
  - 1 Gorra
  - 1 Calzado de seguridad
- Ropa de invierno: (entrega 1 de octubre al 10 de octubre)
  - 2 Pantalones de invierno
  - 2 Polo manga larga
  - 1 Forro polar y 1 Sudadera
  - 1 Softshell con mangas desmontables cada 2 años
  - 1 Gorro
  - 1 Calzado de seguridad

El vestuario laboral del personal de la Sección de Taller constará de:

- Ropa de verano antes del 31 de mayo
  - 3 Pantalones de verano
  - 3 Polos manga corta
  - 1 Gorra
  - 1 Calzado de seguridad
  
- Ropa de invierno: antes del 31 de octubre
  - 3 Pantalones de invierno
  - 1 Pantalón térmico
  - 3 Polo manga larga
  - 3 Sudaderas
  - 1 Anorak con mangas desmontables
  - 1 Camiseta térmica
  - 1 Gorro
  - 1 Calzado de seguridad

Cualquier cambio que se haya de realizar por deterioro requerirá la entrega de la prenda dañada al recibir la nueva.

Los Equipos de Protección Individual específicos para determinados servicios se entregarán cuando la persona trabajadora deba realizarlos y se renovarán cuando ello sea necesario según las normas de canje establecidas.

La ropa para inclemencias meteorológicas (traje de agua) se entregará a demanda, cuando sea necesario por deterioro u otra causa justificada. Una vez entregada, la persona trabajadora será responsable, será responsable de conservarla en buen estado y de que esté permanentemente disponible en el centro de trabajo.

#### Artículo 6.3. *Vestuarios*

El personal dispondrá de duchas, lavabos, y vestuarios, y una taquilla para cada persona trabajadora. Las instalaciones se ubicarán en Sant Boi de Llobregat, y estarán acondicionadas con agua caliente y fría. Para su uso, limpieza, y mantenimiento, la empresa aportará los materiales necesarios, tales como toalla, jabón, papel higiénico, etc.

#### Artículo 6.4. *Lavado de Camiones*

Los camiones se lavarán un mínimo de una vez por semana, y se desinfectarán dentro de los períodos que determine la ley.

#### Artículo 6.5. *Botiquines*

La empresa proveerá a su personal de los botiquines que resulten obligatorios, en cumplimiento de la normativa vigente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales y salud e higiene laboral

La pérdida o extravío de los mismos o de sus útiles, será responsabilizada por el Encargado o Encargada del servicio o la persona conductora a quien corresponda, en cuyo caso será repuesto con cargo a sus haberes.

## CAPÍTULO VII **Derechos y Deberes Generales**

#### Artículo 7.1. *Derechos Sindicales*

Los miembros del Comité de empresa disfrutarán de los derechos y garantías que les otorga la legislación vigente, y en particular:

- Derecho de reunión y asamblea, en los locales de la empresa.
- Derecho a la información de todas las personas trabajadoras, por voz de su Delegado.
- Derecho a recibir información sobre el incremento y evolución del trabajo a fin de redistribuir, si cabe, los distritos de una manera más justa.
- La empresa facilitará la información trimestralmente al Comité de Empresa referente a los balances y cuentas de explotación.
- Derecho a 30 horas mensuales de crédito sindical, a cada uno de los miembros del Comité de empresa

Se pacta expresamente la acumulación anual del crédito horario de los miembros del Comité en uno o varios de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, sin rebasar el máximo legal.

Las Secciones Sindicales que actualmente existen o puedan constituirse en un futuro en la empresa, se regirán por lo establecido en la normativa general que les es de aplicación, particularmente la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás normas concordantes, tanto en lo que concierne a sus derechos y obligaciones, como a los requisitos para nombrar Delegados Sindicales con los derechos y garantías dimanantes de aquella norma.

#### Artículo 7.2. *Código de Conducta*

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave, y/o muy grave, el Comité de empresa será notificado, a fin de que pueda personarse en el momento de la comunicación a la persona trabajadora.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

A los efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán a los 2 meses, las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

#### Artículo 7.3 *Faltas y Sanciones*

En cuanto al régimen sancionador, se considerarán faltas leves, graves y muy graves, las que se establecen como tales en el vigente Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en el resto de personal y en la empresa.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras afiliadas a un sindicato deberá con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere y en su defecto al Secretario General o cargo equivalente de la Sección Sindical.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere; esta misma garantía será de aplicación al Secretario General o cargo equivalente de las Secciones sindicales que ostenten representación en el Comité de Empresa.

La empresa anotará en los expedientes laborales de su personal las sanciones que les impongan.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito a la persona trabajadora, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre de la persona trabajadora, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

#### Artículo 7.4. *Comunicación Previa Ausencias por IT y Reincorporación tras el Alta Médica*

Ante los retrasos que, en ocasiones, se producen en la comunicación oficial a la empresa de las bajas o altas médicas emitidas por el sistema público de salud, y con el fin de evitar disfunciones organizativas derivadas de ausencias o reincorporaciones no previstas que dificulten una adecuada planificación y organización del trabajo, se establecen las siguientes obligaciones para las personas trabajadoras:

- Comunicación de la ausencia: La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con carácter previo y en todo caso de forma inmediata desde el inicio de un proceso de Incapacidad Temporal, su ausencia al trabajo, salvo que concurren causas objetivas que lo imposibiliten.
- Comunicación del alta médica: La persona trabajadora deberá informar de forma expresa y fehaciente a la empresa, con carácter previo a su reincorporación efectiva al puesto de trabajo, la fecha de efectos en la que se haya sido expedido el parte médico de alta.
- Exhibición del parte de alta: Asimismo, será obligatorio exhibir el parte médico de alta con anterioridad a la reincorporación efectiva al puesto de trabajo, ya sea de forma presencial o a través de los medios electrónicos que la empresa tenga habilitados a tal efecto. En todo caso, omitiendo el diagnóstico o cualquier otro dato de carácter personal que no sea imprescindible para acreditar la fecha de alta médica efectiva

El incumplimiento injustificado de las obligaciones establecidas en el presente artículo podrá ser considerado como un incumplimiento contractual de carácter laboral y, en su caso, calificado como desobediencia a las órdenes e instrucciones en materia de trabajo, de conformidad con lo previsto en el régimen disciplinario aplicable.

#### Artículo 7.5. *Igualdad de Trato y No Discriminación*

En atención al carácter público del servicio prestado por la empresa y, en consecuencia, a su función social, esta se compromete firmemente a garantizar en todo momento la igualdad de trato y la no discriminación entre todas las personas trabajadoras, con especial atención a aquellos colectivos en situación de mayor vulnerabilidad.

La empresa impulsará de forma continua acciones encaminadas a prevenir, detectar y erradicar cualquier forma de discriminación, sea cual sea su origen o naturaleza, y podrá ejercer las medidas disciplinarias que correspondan frente a actitudes o hechos discriminatorios hacia su personal.

Asimismo, el Servicio de Igualdad y/o el departamento de Recursos Humanos estarán a disposición del personal para atender de manera individual y personalizada cualquier incidencia relacionada con esta materia.

En cumplimiento de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la empresa manifiesta su compromiso con la protección de los derechos de las personas LGTBI y con la creación de un entorno laboral libre de discriminación, acoso o violencia por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género, o características sexuales.

A tal efecto, las medidas específicas dirigidas a garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI se desarrollarán en el marco del Plan de Igualdad de la empresa, conforme a lo dispuesto en el artículo 15 de la citada ley.

Dichas medidas incluirán, entre otras, un protocolo de actuación frente al acoso LGTBI-fóbico, actuaciones de sensibilización y formación del personal, y garantías para el respeto de la identidad de género y el nombre sentido en el entorno laboral.

La representación legal de las personas trabajadoras participará en la elaboración, seguimiento y evaluación de estas medidas en el seno de la Comisión de Igualdad, conforme a la normativa aplicable.

## Artículo 7.6 *Solución de Discrepancias*

Para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, de conformidad con el art. 85.3.c del ET, la discrepancia será sometida al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

### **Disposiciones Transitorias**

#### Disposición Transitoria Primera. *Limitación de Extinciones Contractuales Colectivas*

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa se compromete y obliga a no llevar a cabo despidos colectivos, basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme a lo previsto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, ni a suspender contratos de trabajo de forma colectiva excepto que la necesidad derive de fuerza mayor.

Igualmente, la empresa se abstendrá de aplicar la extinción del contrato prevista en el artículo 52.a del citado texto legal para los supuestos de ineptitud de la persona trabajadora, conocida o sobrevenida con posterioridad a su incorporación efectiva a la empresa, cuando dicha ineptitud tenga su origen en limitaciones o restricciones de origen médico.

#### Disposición Transitoria Segunda. *Cobertura de Festivos y Refuerzos en Domingos*

El sistema de coberturas de festivos y los refuerzos en domingos previsto en el artículo 3.3. del presente Convenio entrará en vigor en el momento en que se produzca la incorporación definitiva del colectivo de personas asignadas al turno de fin de semana previstas. Hasta dicha incorporación, se mantendrán las condiciones actualmente vigentes en materia de trabajo en festivos y refuerzo de domingos.

### **Disposición Final**

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio colectivo, se estará en primer lugar a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (Resolución de 15 de octubre de 2024, BOE de 25.10.2024 y en segundo lugar al Estatuto de los Trabajadores.

Barcelona, de 18 març de 2026

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada