

RESOLUCIÓ, de 16 de maig de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Cornellà) per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08015441012007).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Cornellà), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de maig de 2023, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (Cornellà) per als anys 2021-2024 (codi de conveni núm. 08015441012007) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU., CORRESPONDIENTE AL CENTRO DE TRABAJO DE CORNELLA DE LLOBREGAT, PARA LOS AÑOS 2021- 2024.

## CAPÍTULO I Normas generales

### Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente Convenio colectivo se aplicará a todo el personal obrero que la empresa FCC Medio Ambiente, SAU., tiene adscrito a su centro de Cornellà de Llobregat, a la que estarán afectados de forma específica y clara todos y cada uno de los empleados adscritos a los servicios que se prestan en la misma.

### Artículo 2. *Vigencia*

El presente Convenio será eficaz el día siguiente de la firma, sin perjuicio de los efectos de su publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Barcelona y de su Registro por la Autoridad Laboral. Sus efectos económicos generales se iniciarán día 01 de enero. Los atrasos del Convenio por aplicación de estos efectos afectarán también en sus cuantías correspondientes a las situaciones de IT (incapacidad Temporal).

### Artículo 3. *Duración*

La duración del presente Convenio, ámbito temporal, se establece en los siguientes términos.

Cuatro años, desde el 01 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

A partir del día 31 de diciembre de 2024, se prorrogará de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia por escrito de rescisión por cualquiera de las partes firmantes con una antelación mínima de un mes respecto a dicha fecha.

Una vez finalizado el plazo previsto, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2026.

Las condiciones económicas de los años 2021 a 2024 constan en la Disposición Adicional Primera.

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

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

En caso de impugnación total o parcial por parte de la Autoridad Laboral, la Comisión Negociadora se reunirá inmediatamente para estudiar el valor y alcance de la impugnación.

#### Artículo 5. *Compensación*

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Los aumentos y retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, Convenio colectivo o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas por estas últimas manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

#### Artículo 6. *Comisión paritaria*

La Comisión Paritaria atenderá obligatoriamente y como trámite previo, cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes, sobre cuestiones de interpretación de este Convenio, sin perjuicio de que, conocido el dictamen de la Comisión Paritaria, se puedan utilizar las vías administrativas y jurisdiccionales que corresponda.

1. Las funciones de la Comisión Paritaria son:

- a) La interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
- b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos.
- c) Conocer y resolver, si procede, las discrepancias surgidas entre las partes tras la finalización de los periodos de consulta por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 41.6 del ET y para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.
- d) La adaptación del Convenio Colectivo a la legislación vigente, o en su caso, modificación del convenio cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación por mayoría.

2. Las resoluciones de la Comisión Paritaria sobre la interpretación o aplicación del Convenio colectivo se considerarán parte del mismo y tendrán su misma eficacia obligatoria. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

3. Dicha Comisión estará integrada por 3 representantes por parte de la empresa y 3 representantes por parte de los trabajadores. La composición del banco sindical será proporcional a su representatividad.

Los miembros tanto del banco empresarial como del banco sindical se designarán dentro del primer mes de vigencia del Convenio.

4. Reglamento de funcionamiento.

a) La Comisión Paritaria se reunirá, cuando le sea requerida su intervención en un plazo de 10 días, y será convocada por cualquiera de las organizaciones firmantes, bastando para ello una

comunicación escrita en la que se expresarán los puntos en el orden del día, así como la fecha propuesta.

b) Con carácter extraordinario y de urgencia se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del Convenio Colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hacen referencia los artículos 41.6 y 82.3 del E.T. y cuando así o acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de 7 días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 del E.T., la discrepancia será sometida en el plazo máximo de 15 días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

c) Quorum-asesores: se considerará válidamente constituida la Comisión cuando asista la mayoría simple de cada representación. Las partes podrán acudir a las reuniones en compañía de asesores.

d) Validez de los acuerdos: los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada representación. De cada reunión se levantará acta, que será firmada por quien haga de secretario y por un representante de cada parte.

#### Artículo 7. *Derecho subsidiario*

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Convenio General del Sector y demás disposiciones legales.

#### Artículo 8. *Garantía "ad personam"*

Se respetarán aquellas situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "Ad Personam".

## CAPÍTULO II Condiciones económicas

#### Artículo 9. *Conceptos retributivos*

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base de Convenio y los complementos que para cada categoría, actividad y nivel se determina en las Tablas Salariales anexas, en relación con los artículos siguientes:

Los complementos se denominarán en la forma que a continuación se indican:

##### *Personal*

Antigüedad  
Plus complementario

##### *Puesto de trabajo*

Plus penosidad, peligrosidad y/o toxicidad  
Plus nocturnidad  
Plus carga lateral  
Pluses decapantes

##### *De cantidad o calidad de trabajo*

Plus de convenio  
Plus servicio domiciliaria reestructurado (incluido festivo con naturaleza extraordinaria)

Plus recogido de muebles (peones)  
Premio de vacaciones  
Complemento festivo (con naturaleza extraordinaria)  
Horas extraordinarias

*De vencimiento superior a un mes*

Gratificación extraordinaria de verano  
Gratificación extraordinaria de Navidad  
Participación en beneficios  
Paga de septiembre

*Complemento extrasalarial*

Plus de transporte.

*Artículo 10. Salario base convenio*

El Salario Base de Convenio es el que se fijará para cada nivel y categoría y para cada uno de los años de vigencia del convenio, en los Anexos correspondientes.

*Artículo 11. Antigüedad*

El complemento personal de Antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y quinquenios del 10% del salario base de cada categoría del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2021.

Dichos baremos estarán limitados por el tope máximo del 60% y se abonarán desde el 01 de enero del año que se cumplan.

Este complemento en su tramo del 55% al 60% pasará a ser del 57'5% a los 2'5 años, con efectos desde el primer año de vigencia y del 60% a los 2,5 años más.

Este complemento se devengará en los mismos días y por los conceptos en que se abona el salario base de Convenio.

*Artículo 12. Plus complementario*

Es un concepto que no figura en tablas por ser un complemento de naturaleza estrictamente personal, cuya cuantía depende y es consecuencia de la situación salarial individualmente acreditada y reconocida a determinados empleados en la fecha, que por subrogación iniciaron sus servicios en la Empresa, regulándose las condiciones concretas de cada caso y su revisión con los incrementos del Convenio en la Disposición Final del Anexo III.

Complemento análogo, pero no idéntico tienen incluido en su estructura salarial algunos empleados, que por cambios en sus condiciones anteriores derivados de la nueva contrata figuran relacionados en la Disposición Final del Anexo III y disponen de documento individual concretando este complemento.

Por sus características de garantía individual y determinada de una situación anterior, el Plus complementario de estos empleados respecto al de los anteriores, relacionados en la Disposición Final, no computará para Pagas Extras - artículos 21, 22 y 23 - y se abonará por 26 días como el resto de los pluses en vacaciones - artículo 33.

*Artículo 13. Plus penosidad, peligrosidad y/o toxicidad*

Para el personal y categorías que se recogen en las tablas salariales anexas, se establece este complemento de puesto de trabajo. Y su cuantía es del 20% de salario base para todas las categorías en tablas excepto las de alcantarillado que es del 30%, y porque así se pacta para el puesto del lavadero, se devengará por día efectivamente trabajado, y los importes para cada categoría figuran en las tablas correspondientes.

Como todos los pluses se calculará a razón de 26 días/mes promedio.

#### Artículo 14. *Plus de nocturnidad*

Este complemento de puesto de trabajo se establece sobre todas aquellas horas trabajadas, entre las 9.30 h de la noche y las 06.00 h de la mañana. La cuantía del complemento será del 25% del salario base correspondiente a las horas trabajadas en el período de tiempo antedicho.

#### Artículo 15. *Plus carga lateral*

Es un plus funcional de puesto de trabajo, no consolidable que compensa la prestación del conductor en su asignación específica a los camiones de la empresa nuevos técnicamente y denominados carga lateral.

Su cuantía 164,04 EUR que se abonarán por día de trabajo, es decir calculando en su parte correspondiente al precio que consta en tablas 6,31 EUR/día y computará a efectos de vacaciones y licencias retribuidas.

#### Artículo 16. *Plus decapantes*

Es un plus funcional de puesto de trabajo, que recibirán los empleados del equipo hidrolimpiador (compuesto por 2 operarios de 2ª hidrolimpiador, uno de ellos asignado al turno de mañana y el otro al turno de tarde) cuando usan decapantes.

Su cuantía será del 10% del salario base y se devengará por día de trabajo, compensando que deban ser aplicados con precaución (prevención).

Como todos los pluses se calculará a razón de 26 días promedio, y así lo percibirá/n el trabajador/es habitualmente asignados a dicha función, sin perder por ello el plus su naturaleza de "no consolidable" en el supuesto de cambio o no realización de la función compensada con el mismo. El trabajador asignado al turno de mañana percibirá el 100% del plus, y el asignado al turno de tarde percibirá el 50% del importe del plus mensual.

Para el personal suplente se abonará como diferencia de servicios por día trabajado.

Su precio consta en tablas y computará a efectos de vacaciones y licencias retribuidas.

#### Artículo 17. *Plus convenio*

Este plus contiene integrados en su cuantía, los pluses de actividad y vertido del convenio de 1999.

Se devengará por día trabajado.

Los importes para cada categoría figurarán en las tablas salariales correspondientes para cada uno de los años de vigencia.

Como todos los pluses se calculará a razón de 26 días/mes promedio.

#### Artículo 18. *Plus recogida domiciliaria reestructurado (En servicio rotativo 365 días)*

Este complemento en el presente convenio sólo tiene virtualidad en las mismas condiciones que lo definían anteriormente para los conductores de recogida domiciliaria que actualmente están asignados al sistema de carga lateral y servicio de conductor muebles noche.

El resto de los empleados, que anteriormente lo percibían y fueron cambiados de puesto de trabajo han sido considerados en sus condiciones salariales nuevas (Disposición Final del Anexo III).

Por continuar vigente para dichos conductores en sus dos apartados compensatorios con independencia del Plus de nueva creación carga lateral artículo 15, se reitera su definición anterior, a saber:

Importe de 275,34 EUR/mes consideradas las 12 mensualidades, que comprende dos apartados retributivos claramente diferenciados:

a) La compensación ordinaria y estructural que retribuye el compromiso de trabajar todos los días previstos como de trabajo, en los ciclos de trabajo, independientemente de su conceptualización laboral o festiva y que de acuerdo con lo establecido sobre la jornada de este servicio en el artículo 26 produce un exceso sobre la jornada ordinaria de 80 horas que son compensadas expresamente mediante el presente apartado. No obstante, en el presente convenio, con motivo en la reducción de jornada, se ha accedido a aplicar exclusivamente de forma teórica menos horas extras al apartado a) - 65 frente a las 80 anteriores - efectuándose el consecuente reajuste en la cuantía económica de los dos apartados, pero sin variar su cuantía conjunta.

Por incluir el precio pactado la compensación por el trabajo de los festivos que coincidan con días de trabajo de los ciclos, al igual que lo regulado con carácter general para otros servicios respecto a los festivos en el artículo 25 se excluye para su retribución cualquier otra fórmula de compensación o adición a la cantidad convenida de los pluses salariales, extrasalariales, nocturno y de todo tipo contenidos en el convenio, aunque su percepción esté regulada por día de trabajo e independientemente de la naturaleza funcional o finalista de los mismos y ello por haber sido todo contemplado en el precio global pactado.

b) La retribución funcional y finalista, que por la diferencia entre el exceso de jornada compensado por el apartado anterior y los de 275,34 EUR/mes (por doce mensualidades) de este complemento, compensa la modificación respecto a las condiciones anteriores en este servicio de aquellos empleados a los que les afectan y el desarrollo de la función en las nuevas condiciones organizativas, de distribución de jornada, horarios y sistema de descansos, y se devengará por día de trabajo.

Para fijar la cuantía de este apartado se tuvo en cuenta el reajuste necesario para compensar la reducción teórica establecida en el apartado a) debiendo mantener la totalidad del concepto.

No es consolidable, por lo que dejaría de percibirse en el supuesto de que los empleados afectados dejaran de realizar el servicio en las condiciones descritas.

#### Artículo 19. *Plus recogida de muebles (peones)*

Es un complemento exclusivo de los trabajadores del servicio de muebles con categoría de peón.

Su naturaleza es salarial y funcional, compensado tanto la función descrita como su realización en el contexto organizativo de ciclos de seis días (4 trabajados / 2 descanso), y los compromisos de trabajo que ello implica, fundamentalmente el de trabajar los festivos que coincidan con días de trabajo de los ciclos, aunque sin generar jornada extraordinaria en su extrapolación anual.

Las funciones serán las relativas a las de la categoría de peón con esfuerzo físico aplicadas al servicio de recogida de muebles y sus necesidades.

Su cuantía será igual que la del Plus Recogida Domiciliaria reestructurado, con la proporción correspondiente como el resto de los pluses a 26 días/mes.

#### Artículo 20. *Premio vacaciones*

El personal adscrito al presente convenio y que a la fecha de inicio de sus vacaciones reglamentarias tenga más de un año de antigüedad en la empresa percibirá durante el año 2021 un premio de vacaciones cuya cuantía se fija en 800 EUR. Durante los años 2022 y 2023 el premio de vacaciones será igualmente de 800 EUR. En el año 2024 el premio de vacaciones será de 1000 EUR.

El premio de vacaciones se abonará al inicio del periodo de vacaciones de cada trabajador al que le sea de aplicación.

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias de verano y navidad*

Los trabajadores afectos al presente convenio percibirán en concepto de gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad el importe que para cada uno de ellos y por categorías consta en las tablas salariales. Dicho importe sólo se verá incrementado en su caso con la antigüedad correspondiente a 30 días del salario base vigente para cada nivel y categoría en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 y con el plus complementario correspondiente a 30 días, exclusivamente en algunos casos particularizados (artículo 12).

Las fechas de abono de dichas gratificaciones serán:

- Verano 15 de junio
- Navidad 15 de diciembre

Se devengarán proporcionalmente a los días efectivamente trabajados, considerándose como trabajados a estos efectos de percepción, las ausencias por Incapacidad Temporal, tanto derivada de accidente de trabajo, enfermedad común, o accidente laboral.

#### Artículo 22. *Participación en beneficios*

En el mes de marzo, día 15, se abonará la gratificación de Beneficios, cuyo importe será el que para cada categoría consta en las tablas salariales (anexo núm. 1) del año en curso.

Dicho importe sólo se verá incrementado en su caso con la antigüedad correspondiente a 30 días del salario base vigente para cada nivel y categoría en las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 2021 y con el Plus Complementario correspondiente a 15 días, exclusivamente en algunos casos particularizados (artículo 12).

Esta gratificación se computará al igual que las anteriores, en función de los días efectivamente trabajados. (Considerándose como trabajados a estos efectos de percepción, las ausencias por Incapacidad Temporal, tanto derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral).

#### Artículo 23. *Paga de septiembre*

La paga a abonar en el mes de Septiembre (día 15), sus cuantías concretas para cada anualidad del Convenio constarán en las tablas salariales.

Su devengo será del 01 de octubre a 30 de septiembre, y su abono proporcional con las mismas reglas que los anteriores, es decir, considerándose como trabajadas las ausencias por IT, tanto derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o accidente no laboral.

#### Artículo 24. *Plus transporte*

Como complemento extrasalarial en las condiciones económicas de negociación del presente Convenio y anteriores, se devengará por día efectivamente trabajado un plus de transporte cuya cuantía figura en las tablas anexas, calculado como el resto de los pluses por 26 días.

#### Artículo 25. *Horas extraordinarias*

Las horas extraordinarias tendrán carácter voluntario y rotativo entre los que se hayan comprometido a realizarlas, en cuyo caso deberán efectuarlas necesariamente.

Estas se realizarán siempre que no quepa la utilización de contrataciones temporales o a tiempo parcial prevista en la normativa vigente.



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 de emergencia climatológica grave.

Todas las peticiones extraordinarias procedentes del Ayuntamiento se realizarán con el personal que actualmente se haya comprometido a realizarlas.

A efectos de su abono, las horas extraordinarias se clasificarán de acuerdo con su importe fijado en el anexo núm. 1, en tres grupos, a saber:

1. *Primeras y diurnas* que son aquellas realizadas en prolongación de jornada ordinaria y coincidente con horas diurnas.

2. *Nocturnas o festivas* Se pacta para ambas el mismo precio y son:

➤ *Nocturnas* Las realizadas en prolongación de jornada ordinaria y coincidentes con horas nocturnas

➤ *Festivas* Las realizadas en la prolongación de jornada de los festivos que deban trabajarse, y coincidentes con horas diurnas

Se hace constar que para los festivos que deban trabajarse ya se ha previsto y pactado expresamente su compensación mediante el complemento que consta en tablas y se define en el artículo siguiente, por lo que sólo las prolongaciones de la jornada establecida para los mismos, tendrá la consideración de horas extras, a los efectos de lo regulado en el presente artículo para su abono.

3. *Nocturnas y festivas* son las definidas como festivas en el punto anterior con las mismas características y matizaciones, pero que además coincidieran con horas nocturnas.

4. Este apartado regula supuestos concretos de horas extras referidas a determinadas prolongaciones de jornada o llamadas para realización de un servicio de corta duración, y exclusivamente para dichos supuestos se regulan las siguientes compensaciones.

- En las prolongaciones de jornada, que generen gastos de comida por coincidir con dicho horario se abonará la comida como gasto en los términos del artículo 27.
- En las llamadas para servicios de corta duración - 1 hora o como máximo 2 horas -, y exclusivamente en esos términos, se abonará una hora más como desplazamiento.

#### Artículo 26. *Complemento festivo*

Por ser la actividad afecta al presente Convenio un servicio público de inexcusable realización, la compensación de los días que con tal carácter deban trabajarse, se pacta de forma expresa mediante la creación de este complemento cuya cuantía consta de forma específica para cada categoría en las tablas salariales anexas. Para los empleados adscritos a recogida domiciliaria en servicio reestructurado para realizarse rotativamente los 365 días (actualmente conductores de carga lateral) se encuentra comprendido en la cantidad de 10,59 EUR que con denominación de Plus Recogida Reestructurado consta en la columna de las tablas anexas.

El concepto aquí regulado tiene naturaleza extraordinaria y estructural, y retribuye el trabajo efectivo de los días con tal carácter, establecidos en el artículo 32.

El acuerdo sobre su cuantía ha tenido en cuenta todos los factores posibles incluido el incremento global de las condiciones económicas del presente convenio en el equilibrio negociador del mismo, y la aleatoriedad de las horas necesarias para realizar el servicio según las épocas y los festivos, por lo que excluye cualquier otra fórmula de compensación o adición a la cantidad convenida de los pluses salariales, extrasalariales, nocturno y de todo tipo contenidos en el convenio, aunque su percepción esté regulada por día de trabajo e independientemente de la



naturaleza funcional o finalista de los mismos, y ello por haber sido todo contemplado en el precio pactado.

#### Artículo 27. *Gastos de desplazamiento*

En caso de desplazamiento se abonarán los gastos efectuados dentro de los límites habituales previa justificación de los mismos.

La Dirección de la empresa adelantará al trabajador o trabajadores afectados una cantidad de dinero para hacer frente a dichos gastos.

#### Artículo 28. *Forma de pago*

El Personal afecto al presente Convenio Colectivo percibirá sus haberes mediante (talón o transferencia bancaria; el pago será mensual con cierre de nómina el día 30 y pago a cuenta de una cantidad lo más aproximada posible a sus haberes el último día laboral del mes y el pago del resto (dentro de la quincena siguiente) se regularizará en el mes siguiente. A todo el personal que lo solicite y lo haya devengado se le dará un anticipo de 300'00 EUR.

### CAPÍTULO III **Jornada, vacaciones, permisos y excedencias**

#### Artículo 29. *Jornada*

La duración de la jornada responde al pacto de reducción, por el que durante la vigencia del convenio (2004/2007) se alcanzaron las 35 horas/semana.

Todas las jornadas de este artículo consideran 30 minutos de descanso como tiempo realmente trabajado, cuando sean continuadas.

La extrapolación y distribución anuales, teniendo en cuenta la reducción y fórmula de aplicación pactada actualizada en este convenio según los distintos servicios, e incluso el desarrollo organizativo de dichas cuestiones en alguno de ellos, es el siguiente:

##### a) Conductores de carga lateral y conductor muebles

Estos servicios se realizarán en ciclos 4/2 cuatro días de trabajo y dos de descanso. Su jornada será la prevista en el Convenio Colectivo, es decir 1588 horas/año más las 65 horas extras en las condiciones de compensación del artículo 19, y su realización con el mismo horario actual (8 horas/día). El servicio se organizará coordinándolo con el servicio de muebles, de tal forma que se dispondrán los corretornos de trabajo con las siguientes características y condiciones de prestación en cada uno de ellos:

1. Carga lateral: Tres conductores para dos camiones de carga lateral
2. Corretornos denominado *mixto*. Se asignarán también tres conductores cuya aplicación a los distintos servicios (carga lateral y/o muebles) será la siguiente:
  - Conductor A - Los cuatro días de sus ciclos estarán aplicados a carga lateral.
  - Conductor B - De los cuatro días de sus ciclos, dos estarán aplicados a carga lateral y dos al servicio de muebles.
  - Conductor C - Los días de trabajo de su ciclo (4) estarán aplicados al servicio de muebles.

En cuanto a las condiciones económicas, el primer equipo mantiene lógicamente la percepción del Plus Reestructurado (artículo 19 del Convenio colectivo) y el Plus de Carga Lateral. En cuanto al segundo equipo, las condiciones serán las siguientes:

- Conductor A - Mantiene también los conceptos señalados para el primer equipo.
- Conductor B - El conductor que esté habitualmente asignado a este servicio en sus actuales condiciones de prestación descritas, percibirá el plus de carga lateral calculado por 13 días de

trabajo al mes en doce mensualidades y no como diferencias de servicio; además del Plus Reestructurado referido a la jornada y su distribución (apartado b).

- Conductor C - Percibirá el Plus Reestructurado, no así el de Carga Lateral.

Para los conductores del turno de Recogida Domiciliaria noche en corretornos, la reducción de jornada quedará como se detalla a continuación:

En cuanto a las condiciones de la reducción de jornada, su fórmula de realización será la siguiente:

Los días de reducción se cuantifican en 16 días y, modificando su actual formato, se realizarán de la siguiente manera:

Días agrupados en dos períodos de 4 días, que además formarán calendarios coordinados entre los conductores de cada equipo de los servicios referidos, de tal forma que finalizados los días (4 y 4) de cada período por el conductor 1º, iniciará los suyos el conductor 2º y a continuación el 3º. Estos días de reducción agrupados serán consecutivos con los días de los descansos por ciclo.

Además, el resto de los días de reducción se realizarán de la siguiente manera:

- 1 es de asuntos propios
- 7 de reducción de jornada, en sábado siempre.

#### b) Lava contenedores

El horario de servicio será de 7 horas/día 35 horas semanales. El descanso semanal el viernes y sábado, el turno de trabajo ira acorde a los turnos de lavado del servicio de recogida domiciliaria y selectiva. Este horario empezará a aplicarse una vez se despliegue el nuevo servicio.

- 3 actuales días de asuntos propios reflejados en el artículo 35.

El trabajador asignado en las funciones del servicio deberá realizar las operaciones de limpieza de la zona donde el camión realiza el lavado de contenedores. Ello se debe a la necesidad de eliminar los restos de basura para el correcto funcionamiento de los ciclos de lavado. Se informará al conductor de que el capataz deberá, con carácter general, estar presente en la operación de limpieza.

#### c) Vehículo auxiliar de recogida

El horario de servicio será de 8 horas/día.

Su actual distribución de jornada es de martes a sábado. La reducción actual se pactó en 30 días de reducción al año con la siguiente distribución:

- 1 se aplicará (con naturaleza de reducción de jornada) a incrementar a 3 los actuales días de asuntos propios del artículo 35
- 24 días de reducción de jornada en sábados laborables, pero siempre en coordinación con los servicios correspondientes al apartado e (suplente vehículo auxiliar de recogida).
- 5 días de reducción de jornada agrupados

#### d) Recogida de muebles nocturnos (peones)

Su situación actual origen de la reducción del presente convenio es la que se desprende o regula en el artículo 20, por la que sus horarios y distribución de jornada, responden a una rotación en ciclos de seis días de los que trabajan cuatro continuados y descansan dos continuados, con horario de 07,72 horas cada uno de los días de trabajo. Con dicho precedente como origen vigente, la reducción del presente convenio para dicho servicio es de un total de 18 días de reducción al año con la siguiente distribución:

- 1 día se aplicará (con naturaleza de reducción de jornada) a incrementar a 3 los actuales días de asuntos propios del artículo 35
- 16 días de reducción de jornada en sábados en coordinación con los peones de baldeo noche.
- 1 día a incrementar con la naturaleza de reducción de jornada, la duración actual de vacaciones (a 31 días artículo 34)

e) Suplente de vehículo auxiliar de recogida

Realizará dos noches el servicio de barredora y otras tres noches suplencia en el servicio de limpieza de áreas auxiliares (desbordes).

Su horario será de 7 u 8 horas según el servicio prestado (7 horas los días con barredora y 8 horas los días que realice suplencias de servicio de limpieza de áreas auxiliares (desbordes).

El trabajador que esté habitualmente asignado a este servicio en sus actuales condiciones de prestación descritas percibirá las diferencias para aquellos días que conduzca la barredora calculada por 10 días de trabajo al mes por 12 mensualidades y no como diferencias de servicio.

El descanso semanal se efectuará en jueves y viernes.

En cuanto a las condiciones de la reducción de jornada, su fórmula de realización será la siguiente:

- 1 días se aplicará (con naturaleza de reducción de jornada) a incrementar a 3 días los actuales de asuntos propios del artículo 35
- 18 días de reducción de jornada en sábados laborables en coordinación con vehículo auxiliar de recogida (apartado c).
- 1 día a incrementar con la naturaleza de reducción de jornada, la duración actual de vacaciones (a 31 días artículo 34)

f) Limpieza viaria, recogida de muebles (no nocturno, mercados, mercados ampliroll y recogida selectiva)

En estos servicios las reducciones de jornada, que corresponden a 35 días/año se aplicarán de la siguiente forma:

- 24 sábados laborables anuales que se distribuirán de forma alterna
- 1 día de reducción de jornada que se aplicará a incrementar a 3 días los actuales de asuntos propios del artículo 34.
- 5 días agrupados que se aplicarán al calendario de días agrupados de descansos rotativos que deberán efectuarse antes de vacaciones y además coincidente con la semana de reducción en sábado.
- 5 días agrupados que se aplicarán al calendario de días agrupados de descansos rotativos que deberán efectuarse después de vacaciones y además coincidente con la semana de reducción en sábado.

g) Viaria domingos.

En su actual distribución de jornada el descanso semanal no será en domingos realizándose dicho descanso en martes, miércoles ó jueves coordinado entre los distintos trabajadores del servicio.

Su reducción de jornada se aplicará de forma consecutiva con su descanso y también coordinada entre los distintos trabajadores del servicio.

- 24 días laborables anuales que se aplicarán a días anteriores o posteriores a los de su descanso semanal.
- 1 día de reducción de jornada que se aplicará a incrementar a 3 días los actuales de asuntos propios del artículo 35.

- 5 días agrupados que se aplicarán al calendario de días agrupados de descansos rotativos que deberán efectuarse antes de vacaciones y además coincidente con la semana de reducción alterna.

- 5 días agrupados que se aplicarán al calendario de días agrupados de descansos rotativos que deberán efectuarse después de vacaciones y además coincidente con la semana de reducción alterna.

#### h) Selectivas (3) domingos

Este servicio se desarrollará con personal de domingos.

#### i) Reducción de jornada de lavadero

Las reducciones de jornada corresponden a 45 días/año de forma que se distribuirán en:

- 24 sábados laborables anuales que se distribuirán de forma alterna
- 1 día de reducción de jornada que se aplicará a incrementar a 3 días los actuales de asuntos propios del artículo 34
- 1 día a incrementar con la naturaleza de reducción de jornada, la duración actual de vacaciones (a 31 días artículo 33)
- 19 días agrupados que se aplicarán al calendario de días agrupados de descansos rotativos.

Lo establecido en este apartado en materia de reducción de jornada, no será de aplicación durante la vigencia del presente convenio en base a que el trabajador asignado a este servicio en la actualidad tiene distribuida su jornada de trabajo de 35 horas semanales, a razón de 7 horas diarias de lunes a viernes. (5 días de trabajo y dos de descanso a la semana).

#### j) Reducción de jornada de taller

En la distribución de la jornada semanal de esta sección, la reducción será de 45 días/año y se aplicará a razón de un día a la semana, hasta 45 días/año, e inmediatamente antes o después de la jornada de descanso que corresponda.

El personal de taller en la actualidad presta sus servicios semanalmente durante 5 días de trabajo y dos de descanso, a razón de 7 horas por cada día de trabajo, motivo por el cual la reducción de jornada señalada en el párrafo anterior queda anulada.

#### k) Reducción en alcantarillado

Como reducción única a su actual jornada, toda vez que ya era de 35 horas semana, exclusivamente se pactó en el anterior convenio, la resultante de incrementar un día más los asuntos propios y un día más las vacaciones, ambos con naturaleza de reducción de jornada en sus artículos respectivos.

En el presente convenio esta reducción se incrementará con tres días menos de trabajo al año.

l) Regla de realización de los periodos agrupados si los días de reducción agrupados coinciden con situaciones de baja en los servicios que a continuación se detallan:

Si las reducciones de jornada, exclusivamente en sus días agrupados coinciden con periodos de baja, el trabajador y no sus sustitutos, será el que realizará la reducción de jornada cuando tenga el alta y en los días que se determinen dentro del año correspondiente. Su sustituto habrá efectuado durante su relación laboral interina la reducción de jornada que, aplicada a sábados, hubieran correspondido durante la misma (esto es para el servicio de Limpieza Viaria, taller, lavadero, recogida selectivas y domiciliaria día).

En RSU la realización de los días de reducción de jornada agrupados relacionados con las sustituciones por bajas cubiertas por trabajadores de otros servicios, se efectuarán por el sustituto y el sustituido según los que les correspondan en sus servicios respectivos propios.

m) Los horarios correspondientes, en todos y cada uno de los servicios relacionados en el presente artículo son los que constan en el siguiente cuadro:

Servicio	Horarios			Días de trabajo
	Mañana	7.00	13.40	
Viaria	Tarde	14.00	20.40	Lunes a domingo (*)
	Noche	21.30	5.30	
	Mañana	7.00	13.40	
Domiciliaria selectiva envases y cartón	Mañana	7.00	13.40	Lunes a domingo (*)
Domiciliaria selectiva vidrio	Mañana	8.00	14.40	Lunes a sábado (*)
Domiciliaria selectiva orgánica	Mañana	7.00	13.40	Lunes a domingo (**)
Domiciliaria (mercados)	Tarde	14.00	20.40	Lunes a sábado (*)
Domiciliaria rsu	Noche	21.30	5.30	Lunes a domingo (*)
Peones correturnos muebles domiciliaria	Noche	21.30	5.12	Lunes a domingo (***)
Alcantarillado	Mañana	7.00	14.00	Lunes a viernes (*)
Taller	Mañana	7.00	14.00	Lunes a domingo (*)
	Tarde	14.00	21.00	Lunes a domingo (*)
Lavadero	Mañana	7.00	14.00	Lunes a sábado (*)
	Tarde	14.00	21.00	Lunes a sábado (*)
Baldeo	Noche	21.30	4.30	Lunes a domingo (***)

(\*) distribución de jornada según artículo 29

(\*\*) distribución de jornada según periodo estacional

(\*\*\*) ver otros servicios de limpieza viaria noche

(\*\*\*\*) Servicio reestructurado de recogida y de muebles que deberán adaptar sus horarios.

No obstante, lo señalado en este artículo en materia de horarios, los mismos se adaptarán de manera automática a los que se fijen con motivo de la puesta en marcha y funcionamiento definitivo de los distintos servicios de la nueva contrata, entre ellos los servicios reestructurados de recogida y de muebles que trabaja en turnos de 4 días de trabajo y 2 de descanso.

Otros servicios de limpieza viaria noche:

Se prestarán con una jornada semanal de 35 horas, razón de 7 horas diarias en horario desde las 21 horas 30 minutos hasta las 4 horas y 30 minutos, excepto la jornada del domingo en temporada resto de año que será en horario diurno para una de las dotaciones, servicios que se prestarán de lunes a Domingos, fijando como días de descanso inicialmente los miércoles y los sábados en temporada resto del año y los sábados y los Domingos en temporada de verano.

El descanso de sábados y domingos en temporada de verano será alterno entre las dos dotaciones.

Cuando se conozca el calendario oficial, la empresa y comité se reunirán en relación con los apartados de este artículo para concretar el calendario laboral de los servicios. La fórmula de reducción que se establezca de los días agrupados se realizará en dos periodos, el primero en abril, mayo y junio y el segundo en septiembre, octubre y noviembre.

#### Artículo 30. Descanso semanal

Con carácter general, el descanso será en domingo.

Sin embargo, reestructurado el servicio de recogida domiciliaria para que se efectúe éste los 365 días y la diferente distribución de jornada que ello implica respecto a la semanal, establece el régimen de descanso consecuente a dicha distribución, por el que, en los ciclos de seis días, se

descansaran dos continuados y se trabajarán cuatro continuados también con independencia de que unos y otros sean o no domingo.

Otras excepciones constan incluidas en el Anexo III y en el artículo 33 cuando se producen dos festivos de forma consecutiva que debe trabajarse uno de ellos.

#### Artículo 31. *Horario de verano en limpieza viaria*

El horario de verano en el servicio de limpieza viaria podrá iniciarse a las 06.00 h, previo consentimiento del titular.

#### Artículo 32. *Festivos*

El personal ocupado en las actividades afectas por el presente Convenio colectivo disfrutará como fiestas laborales no recuperables y retribuidas, las de carácter nacional y local, determinadas por la Autoridad Laboral u Organismo competente y la festividad patronal de San Martín de Porres, que se celebrará el día 03 de noviembre.

Cuando San Martín de Porres coincida en domingo, se trasladará su disfrute a otro día o será abonado como festivo.

Exclusivamente para el personal de alcantarillado, cuando la festividad de San Martín de Porres coincida en sábado, se trasladará su disfrute a otro día de la semana, normalmente en viernes. El servicio de recogida reestructurado también disfrutará la festividad Sant Martín de Porres como día personal.

Por ser la actividad afecta al presente Convenio un servicio público de inexcusable realización, los servicios que se efectúen en los días con tal carácter se compensarán a elección del trabajador, mediante el abono que se regula en el artículo 26 complemento festivo y cuya cuantía se recoge en las tablas salariales sin descanso compensatorio, o en su caso mediante la percepción de un complemento de 60 EUR más un día de descanso compensatorio.

Aquellos trabajadores que opten por el día de descanso compensatorio disfrutarán del mismo previo acuerdo con la empresa y comunicación con un mínimo de 72 horas de antelación y respetando en todo caso las reglas relativas al disfrute de los días de asuntos propios previstos en el artículo 34 del presente convenio.

Exclusivamente los festivos de Navidad y Año Nuevo, de aquellos trabajadores que sean asignados a los servicios requeridos en esas fechas, se abonarán durante la vigencia del presente convenio al precio de 166,00 EUR. Los trabajadores del ``servicio viaria domingos y festivos``, sin afectar a su distribución de jornada y trabajo de festivos en sus condiciones actuales, exclusivamente los dos días (Navidad y Año Nuevo), percibirán la cantidad de 166,00 EUR, pero sin descanso compensatorio. La citada cuantía figura en las tablas anexas con el aumento correspondiente para el año 2021 y a la misma se le aplicara la revisión de IPC que proceda para este año.

Las excepciones al disfrute de los festivos según los servicios se recogen en el anexo III y también afectarán por las condiciones de la nueva contrata a los servicios en general cuando coincidan dos festivos de forma consecutiva que deberá trabajarse uno de ellos.

Se pueden admitir hacia este compromiso y obligación excepciones particularizadas que hayan sido preavisadas siempre y cuando el servicio lo permita, con conocimiento al Comité de la planificación del trabajo en esos días.

Los servicios que tienen previsto actualmente su descanso semanal en viernes y sábado, o domingo y lunes, o jueves y viernes, si uno de los festivos oficiales coincide con uno de sus días de descanso serán trasladados a otro día por así haberse pactado respecto a ellos específicamente.

En el servicio de recogida domiciliaria reestructurado, el compromiso de trabajar los festivos que coincidan en los días de trabajo de los ciclos de cada dotación tiene regulada su retribución incluida en el complemento del artículo 18 en las condiciones contenidas en el mismo, con la naturaleza extraordinaria, consecuente a ser un trabajo realizado en el exceso pactado sobre la jornada ordinaria y su distribución para dicho servicio en el presente capítulo.

### Artículo 33. *Vacaciones*

Las vacaciones retribuidas se fijan en 30 días naturales. El personal con antigüedad inferior a un año disfrutará de vacaciones en la parte proporcional correspondiente al de su permanencia en la Empresa.

El disfrute de las vacaciones para todo el personal afecto al presente convenio se realizará en el período comprendido entre los meses de julio y agosto, ambos inclusive, de forma rotativa según los años, excepto el personal de taller que las disfrutará de junio a septiembre también de forma rotativa, y a partir de 2020 las disfrutará de forma rotativa de Julio a septiembre, ambos inclusive.

En supuestos de IT las partes se remiten a lo establecido en el artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

El salario a percibir durante las vacaciones estará integrado por los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus penoso, plus convenio, plus transporte y en su caso plus domiciliaria reestructurado, plus carga lateral y plus nocturnidad, también en sus casos el plus complementario y plus recogida de muebles.

El salario base, la antigüedad y el plus complementario se percibirán por 30 días; el plus domiciliario reestructurado, una mensualidad de su importe previsto en el artículo 18; el resto de los pluses referidos en este artículo se percibirán por 26 días. El plus complementario de los empleados relacionados en la Disposición Final del Anexo III que lo tienen, está calculado para que se perciba también 26 días en vacaciones.

### Artículo 34. *Licencias retribuidas*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración con el 100% del salario real por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio
- b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave, ingreso hospitalario inferior a 48 horas, intervención quirúrgica en el quirófano o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si el ingreso hospitalario por enfermedad grave o intervención quirúrgica tuviera una duración superior a 48 horas (desde la hora de ingreso hasta la de salida, la licencia retribuida será de tres días.

Lo previsto en este apartado b) se hará extensivo a los familiares en los supuestos de pareja estable debidamente acreditada.

Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días. Este plazo será de cinco días en los casos que el ingreso hospitalario por enfermedad grave o intervención quirúrgica haya sido superior a 48 horas, habiendo debido desplazarse.

Los días de permiso retribuido por este motivo de hospitalización del cónyuge o familiares, se podrán tomar por el trabajador en cualquier momento mientras dure la hospitalización de aquéllos, y se podrán disfrutar de forma continuada o salteada dentro de dicho período.

- c) En los casos de visitas médicas de los trabajadores de la empresa debidamente justificadas en el tiempo utilizado, tendrán como máximo 4 horas si son coincidentes con el horario laboral.

- d) Un día por boda de hijo o hermano



e) Por citación judicial, el personal que trabajando de noche y a causa de accidente al servicio de la empresa deba asistir a juicio, disfrutará de un permiso de cuatro horas la noche anterior al mismo.

Siempre con los justificantes correspondientes y sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los trabajadores en su artículo 37.3 si fuera superior.

f) Dos días por asuntos propios a elección del trabajador, pero, con preaviso de 72 horas y siempre que no coincidan el mismo día siete trabajadores, excepto en los periodos de Navidad y Semana Santa que no podrán coincidir más de cuatro.

#### Artículo 35. *Permiso por exámenes*

El Personal dispondrá de los permisos previstos en el Estatuto de los trabajadores para promoción y formación profesional

El límite a estos permisos se establece en dos convocatorias por asignatura.

#### Artículo 36. *Permisos sin retribución*

La empresa concederá al personal que lo solicite con anticipación, previa justificación y en caso de inexcusable necesidad, permiso sin retribución.

En estos permisos se incluirán como motivos, la boda de hijos o hermanos, si se justificara la necesidad por desplazamientos de más de un día concedido como retribuido en el artículo 35 y hermanos políticos.

#### Artículo 37. *Excedencias*

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año podrá solicitar excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El reingreso se deberá preavisar con una antelación mínima de dos meses, debiendo la empresa reingresar al trabajador finalizado el período de su excedencia, excepto si se ha trabajado en la misma actividad de la empresa.

#### Artículo 38. *Reserva del puesto de trabajo*

La privación de libertad será una causa de suspensión del contrato de trabajo de acuerdo con lo establecido con el artículo 45 g) del Estatuto de los trabajadores.

En los supuestos de sentencia condenatoria la empresa reservará el puesto de trabajo cuando dicha condena no implique privación de libertad y no se refiera a hechos relacionados con hurtos, robos y/o agresiones físicas contra la propiedad de la empresa o de las personas que la constituyen.

### CAPÍTULO IV **Otras condiciones**

#### Artículo 39. *Fondo social*

Se crea un Fondo Social, destinado a la ayuda de los trabajadores para la adquisición de gafas, ortodoncia, ortopedia y otras necesidades de carácter social no subvencionadas por el INSS.

También podrán ser destinadas a aquellas otras necesidades que puedan tener los trabajadores del centro y que no estén incluidas en el apartado anterior, pero que sean de carácter análogo o

similar. Para ello será preceptiva la aprobación expresa del gasto, mediante acta de reunión celebrada al efecto y justificación documental del gasto y del destino dado a la citada ayuda.

La gestión de dichas ayudas la efectuará el Comité de Empresa conforme a un reglamento confeccionado por él mismo. La justificación de gastos deberá realizarse con la factura correspondiente.

La cuantía del Fondo social para el año 2021 será de 4500 EUR, para el año 2022 será de 4.750 EUR, para el año 2023 será de 5000 EUR y para el año 2024 será de 5250 EUR.

El pago de las ayudas aprobadas se abonará en nómina.

Se abonarán los gastos efectuados por el comité en transporte público, para la realización de las funciones propias de su mandato. El reintegro de los citados gastos se efectuará previa presentación del recibo correspondiente.

A los pagos derivados del presente artículo le serán de aplicación las normativas vigentes en cada momento en materia de retribución, tanto de Seguridad Social como de IRPF.

El importe no consumido durante un año se trasladará al fondo del año siguiente.

#### Artículo 40. *Prendas de trabajo actualizado*

El uniforme constará según las épocas, categorías y/o servicios de las siguientes prendas:

Invierno	Verano
<i>Personal viaria y recogida</i>	
Anorak/Chaleco	Pantalón verano
Forro polar	Polo manga corta
Pantalón invierno	Calzado seguridad
Polo manga larga	Toalla
Calzado seguridad	Gorra
Toalla	
Gorra	
<i>Personal taller</i>	
Anorak/Chaleco	Pantalón verano
Forro polar	Polo manga corta
Pantalón invierno	Calzado seguridad
Polo manga larga	Toalla
Calzado seguridad	Gorra
Toalla	
Gorra	

La empresa se compromete y se obliga al lavado de ropa debiendo tener siempre en existencia limpia y en condiciones de uso para los trabajadores las prendas de trabajo, debiendo sustituir las deterioradas por prendas nuevas. Así como al almacenaje de las prendas cuando se produzca los cambios de verano o invierno o viceversa.

Esta obligación por ser nueva desde el convenio anterior sustituye la entrega de uniforme, en cuanto al núm. de prendas determinadas que regulaba aquél.

En este convenio se especifica que prendas de trabajo se entregaran para el año 2021:

Invierno

2 pantalones de invierno  
1 chaleco  
1 anorak largo

Durante el año 2022 se entregarán las siguientes:

Verano

2 polos de verano  
2 pantalones de tela ligera para el verano

Invierno

1 polo de invierno  
1 polar

Estas cantidades no serán anuales, sino que se repondrán en función del deterioro y previa entrega de la misma por parte del personal.

Se entregarán, además, el calzado (uno por año), la gorra de verano, gorro polar, cubrecuellos polar de invierno y toalla, con frecuencia anual en función del periodo estacional correspondiente.

Los trabajadores con relación laboral bastante asidua (bolsa de trabajo) también recibirán dichas prendas.

Las fechas de entrega de dicho material serán el 15 de mayo y el 15 de octubre de cada año. El Comité verificará con antelación la calidad del material de las prendas de trabajo a entregar

Los trabajadores con relación bastante asidua (bolsa de trabajo) recibirán ropa de trabajo como el resto

#### Artículo 41. *Ayuda escolar*

La empresa satisfará a los trabajadores con hijos en edades entre 2 y 16 años la cantidad de 9,03 EUR/mensuales (11) por hijo de las citadas edades.

Esta compensación tendrá el incremento anual del convenio pactado para los salarios.

#### Artículo 42. *Préstamos*

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

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

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

Los préstamos deberán ser informados positivamente por el Comité de Empresa, con anterioridad a su concesión cuya decisión última será siempre de la empresa.

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

#### Artículo 43. *Indemnización por muerte o incapacidad permanente absoluta o total*

En el caso de fallecimiento o de Incapacidad permanente en los Grados de Absoluta o Total para su profesión habitual, a causa de accidente laboral de algún trabajador afecto al presente Convenio, la empresa abonará a sus herederos legítimos, una indemnización a tanto alzado y por una sola vez, que se fija en la cuantía de 14.110 EUR. Si la muerte es por otra causa la cuantía se fija en 3.235 EUR.

Todo trabajador afecto al presente Convenio colectivo, que cause baja definitiva en la empresa como consecuencia del reconocimiento de una Incapacidad permanente derivada de enfermedad común, en los Grados de Absoluta o Total para su profesión habitual, percibirá una indemnización de 153,77 EUR por año de servicio en la empresa según la escala que se detalla a continuación.

Año	2021	2022	2023	2024
	153,77 EUR	203,77 EUR	253,77 EUR	303,77 EUR

La citada cuantía figura en las tablas anexas con el aumento correspondiente para el año 2021 y a la misma se le aplicara la revisión de IPC que proceda para este año.

Los efectos un mes posterior a la fecha de la firma como tiempo para actualizar la póliza.

#### Artículo 44. *Complemento en los casos de enfermedad común*

En la situación de IT derivada de enfermedad común, la empresa abonará los tres primeros días del primer período anual de baja, el 50% de la base de cotización.

#### Artículo 45. *Complemento en los casos de accidente laboral*

En caso de IT derivada de accidente de trabajo, el trabajador afectado percibirá un complemento salarial, que sumado a la prestación de la entidad gestora le garantice los ingresos reales, que para cada categoría profesional se fijan en las tablas salariales anexas.

En los ingresos reales del presente artículo se considerarán incluidos los siguientes conceptos:

- Salario base
- Antigüedad (si procede)
- Plus convenio
- Plus penoso tóxico y/o peligroso
- Plus complementario, plus de recogida domiciliaria, plus de recogida muebles, (artículos 19 y 20 y plus nocturno en los casos que procedan)
- Plus carga lateral en su caso
- Plus de transporte
- Pluses decapantes
- Plus de recogida de muebles

#### Artículo 46. *Complemento salarial en los casos de hospitalización*

En caso de hospitalización, desde que ésta tenga lugar y hasta que produzca el alta del proceso de Incapacidad Temporal, el trabajador afectado percibirá un complemento salarial que sumado a la prestación de la entidad gestora le garantice los ingresos reales que para cada categoría profesional se fijan en las tablas salariales anexas.

En los ingresos reales del presente artículo se consideran incluidos los mismos conceptos que en el artículo anterior.

En caso de intervenciones quirúrgicas que se realicen en régimen ambulatorio y precisen que el trabajador este de baja de enfermedad, el trabajador afectado percibirá un complemento salarial que sumado a la prestación de la entidad gestora le garantice los ingresos reales que para cada categoría profesional se fijan en las tablas salariales anexas. El citado complemento se aplicará durante un máximo de cinco días siempre que persista la situación de Incapacidad temporal. A partir de los 30 días de convalecencia se requerirá la inspección del Servicio Médico de la empresa.

#### Artículo 47. *Complemento de jubilación*

Todo trabajador afecto al presente Convenio colectivo, que opte por jubilarse entre los 63 y 67 o más años, percibirá un premio por año de servicio, según la siguiente tabla para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Años	2021	2022	2023	2024
63 años	205,02	255,02	305,02	355,02
64 años	179,40	229,40	279,40	329,40
65 años	153,77	203,77	253,77	303,77
66 años	153,77	203,77	253,77	303,77
67 años	153,77	203,77	253,77	303,77

Las cuantías figuran en las tablas anexas con el aumento correspondiente para el año 2021 y a la misma se le aplicara la revisión de IPC que proceda para este año.

Este complemento de jubilación, lo percibirán también cuando cumplan 66 o más años y se jubilen totalmente, los trabajadores que de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 se hubieran jubilado parcialmente antes de los 67 años.

#### Artículo 48. *Premio de permanencia*

El personal que durante la vigencia de este Convenio colectivo cumpla 23 años de servicio en la empresa, disfrutará por una sola vez de un premio consistente en 7 días de descanso retribuido que se efectuará fuera del período vacacional.

#### Artículo 49. *Retirada del carnet de conducir*

Al conductor, en caso de retirada de carnet de conducir como consecuencia de accidente sufrido al servicio de la empresa y siempre que no concurriera embriaguez o negligencia, se asignará a un puesto de trabajo lo más cerca posible de su categoría profesional, y, se le garantizará durante el período que dure la retirada, las percepciones correspondientes su categoría profesional.

Si por el contrario, el carnet de conducir le fuese retirado conduciendo cualquier vehículo incluyendo el propio percibirá el salario correspondiente a su categoría durante un año la primera vez que le fuera retirado el carnet y la empresa le garantiza otro puesto de trabajo, y con posterioridad el del nuevo puesto de trabajo, hasta que recupere el carnet de conducir, en cuyo momento recuperará la categoría de conductor y las percepciones salariales correspondientes, reintegrándose a su anterior puesto de trabajo. Ello siempre y cuando la conducción motivadora de la retirada no sea efectuando trabajos por cuenta propia o ajena.

La garantía de acoplado a otro puesto se condiciona a que ello no suponga incremento de plantilla, coordinando ambas situaciones.

#### Artículo 50. *Multas de tráfico*

La empresa abonará las multas de tráfico, que no se deban a imprudencias, incumplimiento del código de la circulación y normas internas del personal que conduzca vehículos de la empresa.

#### Artículo 51. *Jubilación parcial*

En materia de Jubilación Parcial, a partir del año 2021 aquellos trabajadores que, en el momento de solicitarla, acrediten una antigüedad mínima de 16 años en la empresa, podrán acceder a la Jubilación parcial siempre que acrediten y reúnan el resto de los requisitos legales previstos en el RDL 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto y mientras estas se mantengan en vigor.

El trabajador/a jubilado parcial, cuando a los 65 o más años se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación en la cuantía establecida en el escalado del artículo 47 para los 66 años o más.

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

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

Iniciado el periodo de prestación de servicios de manera acumulada en su totalidad, o en los periodos anuales que le correspondan, las situaciones de Incapacidad Temporal, sean estas por la causa que sean únicamente liberaran al trabajador de prestar sus servicios en la parte proporcional de días de trabajo efectivo que le correspondan calculados estos en cómputo anual y bajo la siguiente regla (A modo de ejemplo si un trabajador jubilado parcial debe prestar un total de 50 días de trabajo efectivo al año, y permanece un mes en situación de IT, el periodo de permanencia en esta situación le liberará de prestar un total de 4,15 días por mes de baja ( $1588 * 25\% \dots 49,65$  días año / 12 meses = 4,15 días mes).

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

- La reducción de jornada será la máxima permitida por la Ley
- La duración será hasta que el trabajador jubilado parcial cumpla la edad de Jubilación definitiva.
- La prestación anual del 25% del tiempo de trabajo será de 398 horas y las vacaciones de la parte proporcional a 30 días. Si el % de prestación fuese superior, las horas de prestación anual se incrementarán en la misma proporción en que se incrementa el citado %.
- La prestación laboral, descansos y vacaciones deberán realizarse en la forma y condiciones que establezca el Convenio Colectivo, que será de manera ininterrumpida en el período que avise la empresa con una antelación de 15 días, el cual se podrá modificar por baja de I.T. o por acuerdo de ambas partes
- El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente proporcional a la jornada efectivamente realizada y se abonará mensualmente en cada uno de los doce meses del año, coincidan o no con el tiempo de trabajo efectivo del contrato a tiempo parcial (las pagas extras en su proporción correspondiente se abonarán en sus momentos respectivos de pago)
- El trabajador jubilado parcial, cuando se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación el premio del escalado del artículo 47 para los 67 años.
- El inicio de la Jubilación Parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión efectiva y definitiva de la misma por parte de la administración de la Seguridad Social en base a las cláusulas pactadas y documentación presentada. Cualquier denegación o cuestionamiento hacia los términos presentados y a partir de la misma supondrá la anulación para todas las partes implicadas de la jubilación parcial presentada incorporándose el trabajador a su puesto de trabajo, lo mismo que si no pudiera mantenerse por derogación de su normativa reguladora.

#### Artículo 52. *Control de contratación*

En este capítulo se concreta que por la denominada copia básica de la ley 2/91 de 07 de enero, se utilizará la fotocopia de los contratos, suprimiendo los datos personales y de intimidad como serían entre otros, salarios que supere la norma convencional, domicilio, DNI.

#### Artículo 53. *Cuota sindical*

La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios a solicitud del sindicato de trabajadores afiliados y previa conformidad siempre de éste.

#### Artículo 54. Canon de negociación

El canon por asesoramiento sindical en la negociación se establece en 30 EUR. La empresa procederá al descuento de dicha cantidad a todos aquellos empleados que no se les descuenta cuota sindical y que positivamente por escrito manifiesten con anterioridad al descuento su

conformidad al mismo, siempre que las centrales sindicales representativas en el Comité y a través de sus representantes en el mismo hayan comunicado también con anterioridad a los descuentos su acuerdo de reparto de las cantidades descontadas por este concepto, para que les puedan ser ingresadas o entregadas en dichos términos acordados.

#### Artículo 55. *Reconocimiento médico*

De conformidad con lo establecido en el art. 22 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a una revisión médica anual.

La revisión médica tendrá carácter voluntario y deberá contar con el consentimiento del trabajador.

Quedan exceptuados del carácter voluntario aquellos puestos de trabajo en los que por disposiciones legales sea obligatoria, especialmente para el personal de nuevo ingreso o trabajadores que se incorporen a la empresa tras un proceso de IT de larga duración y para aquellos trabajadores que presten servicios en alcantarillado y que apliquen productos fitosanitarios. Para el personal de alcantarillado la revisión médica tendrá carácter semestral.

La revisión médica será a cargo exclusivo de la empresa. El resultado de la misma lo entregara la empresa al interesado y a petición del mismo.

Estas se efectuarán en horas de trabajo si no hubiera la posibilidad de realizarlas fuera de la jornada laboral.

#### Artículo 56. *Dotación de vehículos*

Estará adecuado al trabajo que realiza y a la seguridad del trabajador.

Todos los vehículos afectos al servicio de limpieza irán provistos de un botiquín sanitario, para efectuar pequeñas curas, con útiles y material necesario y suficiente, el cual se irá reponiendo; un extintor portátil en perfecto estado de uso, un juego completo de lámparas y herramientas imprescindibles para su cambio, un calzo adecuado al tipo de vehículo, y los dispositivos de pre-señalización de peligro.

#### Artículo 57. *Horas sindicales*

En el crédito de horas sindicales legalmente establecido de los representantes en el Comité no computarán exclusivamente las de reunión con la empresa en las Negociaciones del Convenio por los componentes de la Comisión negociadora, coincidan o no con horas de trabajo.

La acumulación se efectuará con las siguientes condiciones:

- a) Previsión de acumulación al principio de cada mes (con modificación excepcional de la misma)
- b) Por central sindical (miembros en el Comité).

A los sindicatos que acrediten un veinticinco (25%) de afiliación y representación en el centro de trabajo les será reconocida la sección sindical. En este caso, el delegado de la sección sindical dispondrá de veinte (20) horas retribuidas al mes, dedicadas a trabajo sindical.

El delegado de la sección sindical tendrá los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa.

#### Artículo 58. *Asambleas de trabajadores*

Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo en los locales de la empresa a petición de los miembros del Comité de Empresa, previa autorización de la misma que concederá, de acuerdo con los artículos 77, 78 y 79 del vigente Estatuto de los trabajadores.



El personal de tarde podrá asistir a las asambleas autorizadas que se convoquen dentro de su jornada laboral.

#### Artículo 59. *Absorción del personal*

Al término de la concesión de la contrata los trabajadores de la misma con relación laboral de carácter fijo o temporal, cualquiera que sea su modalidad, pasará a la nueva empresa concesionaria o al Ayuntamiento, en su caso respetándose todos sus derechos y obligaciones.

### CAPÍTULO V Código de conducta - buenas prácticas

#### Artículo 60. *Regulaciones faltas/sanciones.*

En caso de que puedan surgir situaciones anómalas en el ámbito de las relaciones laborales con los trabajadores del centro, se estará en lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los trabajadores y en lo establecido en el Convenio General del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

#### Código de Conducta.

La empresa entregará notificación escrita al Comité de Empresa de las sanciones graves o muy graves que imponga a cualquier trabajador. La notificación al Comité será simultánea a la del trabajador, dentro de un margen máximo de 8 horas salvo imposibilidad de entrega al receptor que será debidamente justificada. Ninguna sanción será válida sin el "enterado" /recibí, cuestión que no supondrá la conformidad ni corresponsabilidad con los hechos ni su calificación.

Sin perjuicio de las garantías establecidas en el Convenio General del Sector, la empresa dará notificación escrita al Comité de Empresa, de la apertura de todo expediente contradictorio y/o informativo que se instruya, en averiguación de hechos que pudieran ser constitutivos de faltas graves o muy graves, cometidos por trabajadores que tengan la condición de miembros del Comité de Empresa, o afiliados a alguna central sindical. La presente condición será preceptiva, también, a toda la plantilla en general.

La empresa se compromete a que en la aplicación del régimen sancionador previsto en los artículos 56 a 58 del vigente Convenio general del Sector o de los que en su día los sustituyan, siempre se aplicará y tendrá en cuenta la teoría gradualista de tal modo que, la empresa se compromete a no aplicar directamente la sanción máxima prevista en el Convenio general del Sector salvo que los trabajadores hayan sido sancionados previamente con, al menos, dos faltas graves y una muy grave, con la salvedad de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

La empresa se compromete a no aplicar directamente la sanción máxima prevista en el art. 60 del Convenio general del Sector, a aquellos trabajadores que hayan sido sancionados con una única falta Muy Grave, salvo en los supuestos previstos en los números 1, 4 (a excepción de las situaciones reflejadas en este apartado y que no se hayan cometido en el seno de la empresa), 5, 11 (referido exclusivamente a agresiones físicas a compañeros, subordinados o superiores), y 22 (para ello será preceptivo que en estas situaciones se haya resuelto el expediente correspondiente y se haya completado el protocolo), del Art. 58 del Convenio general del Sector o aquellos que en su día los sustituyan. No obstante, en estos supuestos, la empresa se reunirá con el comité de empresa para explicar la gravedad de la causa que justifica la máxima sanción.

#### A. Prescripción de las faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días.

Las faltas graves a los 20 días

Las muy graves a los 60 días contados a partir de la fecha de su conocimiento. En todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

A efectos de antecedentes, las faltas leves se cancelarán a los 30 días, las graves a los 90 días y las muy graves a los 6 meses.

#### B. Derecho de los trabajadores:

En los supuestos del apartado anterior, cuando el trabajador que esté afectado por un expediente disciplinario (informativo y/o contradictorio), tendrá derecho a presentar un pliego de descargos ante la Dirección de la empresa en el plazo máximo de cinco (5) días naturales a partir del siguiente día hábil de la recepción por parte de éste del pliego de cargos formulado por la empresa.

#### C. Ejecución de las sanciones:

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio solo serán aplicables y por tanto el trabajador procederá a su cumplimiento, cuando las mismas sean firmes. A tal efecto y con carácter previo a su ejecución la empresa lo comunicará al Comité de empresa.

Quedan exceptuadas de lo indicado en el párrafo anterior, las sanciones que imponga la empresa por Despido motivado por la Comisión de Faltas Muy Graves previstas principalmente en los números 1, 4 (a excepción de las situaciones reflejadas en este apartado y que no se hayan cometido en el seno de la empresa), 5, 11 (referido exclusivamente a agresiones físicas a compañeros, subordinados o superiores), y 22 (para ello será preceptivo que en estas situaciones se haya resuelto el expediente correspondiente y se haya completado el protocolo), del Art. 58 del Convenio general del Sector o aquellos que en su día los sustituyan.

La aplicación de este artículo a efectos de cómputo de faltas se hará efectiva a partir de la firma del convenio.

#### Disposiciones adicionales

Primera: condiciones económicas para los años 2021 a 2024

##### Año 2021

Con efectos del día 1 de Julio de 2021, se procederá a aplicar un incremento salarial de un 0,6% sobre todos los conceptos vigentes a 31 de diciembre de 2020.

Se aplicará revisión salarial al alza en todo lo que el IPC de 2021 exceda del 0,6% y hasta un máximo del 1,8%.

El premio de vacaciones se fija en 800 euros para todas las categorías.

##### Año 2022

Con efectos del día 1 de enero de 2022 el salario base, resultante para cada categoría a 31 de diciembre de 2021, se incrementará en el 40% de la Diferencia que exista entre el citado salario base y la cantidad de 950 EUR.

La aplicación del nuevo salario base comporta que el plus Convenio de cada categoría se reducirá en el equivalente al 20%, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

En las categorías de limpieza de alcantarillado y peón del lavadero la reducción del plus convenio será del 30%, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

En las categorías de operario conductor 2ª que realice la función de Plus Decapantes del art. 16 del convenio, la reducción del Plus convenio será de un 10% adicional en el turno de mañana y del 5% adicional en el turno de tarde, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

De igual modo que lo señalado en el párrafo anterior la aplicación del nuevo salario base comporta que el plus Convenio de las categorías nocturnas se reducirá además en el equivalente al 25% de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

Para la aplicación de los complementos de antigüedad se estará a lo establecido en el art. 11 del presente. (El complemento personal de Antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y quinquenios del 10% del salario base de cada categoría del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2021.).

#### Año 2023

Con efectos del día 1 de enero de 2023 el salario base, resultante para cada categoría a 31 de diciembre de 2022, se incrementará en el 50% de la diferencia que exista entre el citado salario base y la cantidad de 950 EUR.

La aplicación del nuevo salario base comporta que el plus Convenio de cada categoría se reducirá en el equivalente al 20%, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

En las categorías de limpieza de alcantarillado y peón del lavadero la reducción del plus convenio será del 30%, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

En las categorías de operario conductor 2ª que realice la función de Plus Decapantes del art. 16 del convenio, la reducción del Plus convenio será de un 10% adicional en el turno de mañana y del 5% adicional en el turno de tarde, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

De igual modo que lo señalado en el párrafo anterior la aplicación del nuevo salario base comporta que el plus Convenio de las categorías nocturnas se reducirá además en el equivalente al 25% de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

Para la aplicación de los complementos de antigüedad se estará a lo establecido en el art. 11 del presente. (El complemento personal de Antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y quinquenios del 10% del salario base de cada categoría del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2021.).

#### Año 2024

Con efectos del día 1 de enero de 2024 el salario base, resultante para cada categoría a 31 de diciembre de 2023, se incrementará en el 100% de la diferencia que exista entre el citado salario base y la cantidad de 950 EUR.

La aplicación del nuevo salario base comporta que el plus Convenio de cada categoría se reducirá en el equivalente al 20%, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

En las categorías de limpieza de alcantarillado y peón del lavadero la reducción del plus convenio será del 30%, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

En las categorías de operario conductor 2ª que realice la función de Plus Decapantes del art. 16 del convenio, la reducción del Plus convenio será de un 10% adicional en el turno de mañana y del 5% adicional en el turno de tarde, de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

De igual modo que lo señalado en el párrafo anterior la aplicación del nuevo salario base comporta que el plus Convenio de las categorías nocturnas se reducirá además en el equivalente al 25% de la cuantía en que se incremente el salario base del citado año.

Para la aplicación de los complementos de antigüedad se estará a lo establecido en el art. 11 del presente. (El complemento personal de Antigüedad consistirá en tres bienios del 5% y

quinquenos del 10% del salario base de cada categoría del Convenio vigente a 31 de diciembre de 2021).

El premio de vacaciones se fija en 1000 euros para todas las categorías.

Segunda. Adopción del género neutro del convenio.

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

## ANEXO I TABLAS SALARIALES

## ANEXO II POLÍTICA CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN, FORMACIÓN Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL; SUPLENCIAS Y MODIFICACIÓN CONDICIONES

### Política de contratación

a) Contrato de obra o servicio determinado. – Se estará a lo establecido en el Convenio general del Sector.

b) Contratación por sustitución. - Con motivo de las sustituciones de personal de las diferentes secciones, motivadas por permisos vacacionales, bajas de enfermedad, accidente, sanciones, etc., la empresa utilizará la modalidad de contratación regulada por la Ley para sustituciones de trabajadores con reserva de puesto de trabajo.

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

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

c) Otras modalidades de contratación

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

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

d) Contratación por cobertura de vacantes

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

e) Estabilidad en el empleo

Con el fin de aumentar la profesionalidad y el conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, se acuerda que las contrataciones que se realicen por cualquiera de los motivos señalados en los apartados a), b) y c) del punto anterior (política de contratación) se realicen entre aquellos trabajadores que están en la empresa en ese momento o estén incluidos en la bolsa de trabajo anteriormente mencionada sobre contratación, cuyo tratamiento es el regulado en el acta firmada el día 18/05/2005 y que consta como anexo VI del presente convenio. Ello sin excluir casos especiales que pudieran plantearse que se realizarán bajo los siguientes criterios:

- a) El Comité recibirá toda la información relativa a los temas de este punto.
- b) Se tendrá en cuenta cualquier tipo de contrato anterior
- c) La persona contratada deberá reunir los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo que se le asigne. Respecto a dichos requisitos, si la empresa los cuestiona deberá acreditarlo objetivamente en su contrastación con el comité de empresa, igual que en el apartado de promociones y ascensos.

A tal fin, cada vez que se produzca una ampliación, o que una plaza quede vacante, la empresa elaborará el perfil de puesto de trabajo, para que el trabajador que cumpla los requisitos señalados anteriormente ocupe la plaza, y para ello se reunirá con el Comité para analizar los criterios de selección de personal, según los apartados anteriores.

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

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

En el presente convenio no se aplicará el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los trabajadores en su redacción del real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, manteniéndose su aplicación para este centro en su redacción anterior.

#### f) Movilidad geográfica

El personal afectado por el presente convenio no podrá ser obligado a trasladarse fuera del municipio donde preste sus servicios.

Si por alguna necesidad de la Dirección de la empresa hubiese que hacer alguna movilidad geográfica con algún trabajador, se reunirá con él o los trabajadores afectados y el Comité para intentar llegar a acuerdos puntuales, de lo contrario la empresa no podrá realizarlos.

#### g) Movilidad funcional

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

Los trabajadores del turno de domingo tendrán prioridad por orden de antigüedad para salir de dicho turno, cuando quede una vacante en horario de descanso semanal de domingo

#### h) Ascensos y reclasificación profesional

Cuando una plaza quede vacante, tanto si es de superior categoría como si es de la misma categoría, pero con mayor retribución, en el nivel actual de trabajadores según pliego de condiciones de la adjudicación de la contrata por cualquier circunstancia que no implique reserva

de puesto de trabajo, sea ésta definitiva o de nueva creación, se comunicará a los trabajadores/a, (insertando durante un mínimo de 15 días en los tablones de anuncios las características y función al puesto de trabajo).

Todo trabajador/a del centro de Cornellá tendrá derecho a optar a la cobertura de la citada plaza vacante, y se adjudicará con carácter definitivo al trabajador/a que reúna las condiciones exigidas para este puesto, y una vez que reúna las citadas condiciones se asignará o adjudicará la plaza al más antiguo.

En el caso de que dos trabajadores/a o varios tengan la misma fecha de antigüedad para optar a una misma vacante, se aplicará siempre el orden que mantenía inicialmente en la bolsa de trabajo, entendiéndose que el más antiguo es el número uno y así sucesivamente.

El trabajador que renuncie a su categoría actual para realizar un cambio de turno de forma voluntaria no podrá promocionar a la categoría renunciada en las tres próximas promociones a la categoría renunciada.

Los cambios de puestos relacionados con las promociones conllevarán la formación necesaria por parte de la empresa.

Los puestos de nueva creación se registrarán en su cobertura por lo establecido en este punto.

Los mandos intermedios serán de libre designación por parte de la empresa, por lo que no se incluyen en las promociones.

La sección de taller por lo profesional específico comparativo con otras secciones no se incluye en las normas de promoción.

#### i) Suplencias por vacaciones

El personal adscrito al servicio de limpieza viaria tendrá prioridad para efectuar suplencias en los puestos de trabajo del servicio de recogida domiciliaria en el período de vacaciones - julio y agosto - del personal con la misma categoría adscrito a dicho servicio de acuerdo con las siguientes condiciones:

- a) Que lo solicite voluntariamente antes de la fecha que se determine
- b) Que acepte la realización de sus vacaciones fuera del período normal del presente convenio
- c) La empresa atenderá las solicitudes voluntarias siempre que considere positiva su adaptación a las condiciones del puesto a suplir y lo permita la organización del trabajo.
- d) El cambio de puesto que impliquen estas suplencias tendrá la consideración de voluntario con carácter temporal por el tiempo de las suplencias, no afecta a la categoría, y se reintegrará a su anterior puesto en las condiciones de este al finalizar las mismas.

#### j) Diferencias de servicio

Cuando por necesidades de la empresa en relación con la organización del trabajo, el personal asignado a un servicio, deba realizar total o parcialmente trabajo de otro servicio cuya retribución sea superior, percibirá los pluses en la cuantía correspondiente a dicho servicio y en las condiciones de éstos, abonándose en un concepto denominado diferencias de servicio y en proporción al tiempo trabajado la diferencia existente entre los pluses específicos de su puesto de trabajo y los del servicio que pase a realizar ocasionalmente.

El peón de alcantarillado cobrará diferencias de servicio a jefe de equipo, cuando efectuará dichas funciones.

También se cobrarán diferencias de servicio en el resto de los supuestos, que se efectúen trabajados de superior categoría.

#### k) Provisión de vacantes no definitivas

Las vacantes no definitivas de superior categoría de larga duración y que puedan planificarse serán cubiertas por personal fijo de la empresa según antigüedad y siempre que se halle provisto de la documentación exigida y reúna los conocimientos y prácticas suficientes.

Las vacantes de corta duración que se produzcan por suplencias o cualquier otra causa tendrá preferencia el personal fijo de plantilla y siempre que se halle provisto de la documentación exigida y reúna los conocimientos y prácticas suficientes.

Todas las suplencias cubiertas por el personal fijo referido en los puntos segundo y tercero serán terminadas por el mismo trabajador que las hubiera iniciado, independientemente de los puestos ocupados y de la duración de las mismas. Finalizada la suplencia el trabajador afectado quedará en la situación de prelación que le corresponda para la siguiente suplencia que pueda producirse. Por el contrario, las suplencias cubiertas por el personal eventual podrán terminar antes de su finalización para ser ocupadas por el personal fijo que pudiera corresponderle.

Si hay algún tipo de diferencia de tipo administrativo en las antigüedades para realizar suplencias o una plaza de carácter definitivo, la antigüedad que compute será la que se tenía en la bolsa de trabajo.

En estos supuestos el personal eventual o en su caso interino dejara de ocupar ese puesto de trabajo, pasando al puesto de trabajo que la empresa le asigne dentro de su categoría profesional, en el momento en que el trabajador fijo de la plantilla se reincorpore a su puesto de trabajo.

Percibirá durante el tiempo de la suplencia las diferencias de servicio correspondiente y tendrá las características de voluntaria, por lo que finalizada ésta se reintegrará en su puesto anterior sin consolidación de la misma al no operar lo establecido en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores por haberse pactado el cambio entre las partes y reconocer la no existencia de tales vacantes como definitivas.

#### l) Formación de trabajadores para la obtención del carnet c.

Con objeto de favorecer la Formación de trabajadoras y trabajadores, la empresa sin perjuicio de que pueda acogerse a las bonificaciones que en materia de formación le otorga la ley, se compromete a sufragar los gastos de matrícula y tasas correspondientes a dos convocatorias y matrícula y tasas del *carnet de conducir clase c y del cap*, a un máximo de 4 trabajadoras/es por año, de los cuales, 2 serán mujeres y 2 hombres, durante la vigencia del presente convenio. Los requisitos serán los siguientes:

1. Deberán estar en posesión del carnet de conducir clase B, desde al menos dos años antes del inicio de la formación.
2. Si el trabajador/a una vez matriculado y abonados por la empresa los gastos correspondientes, no obtuviese los carnés correspondientes, deberá reintegrar a la empresa los importes que esta le haya satisfecho. Los citados importes los destinará la empresa a sufragar la formación de otro trabajador/a que reúna los requisitos para ello.
3. Se fija como tiempo necesario para la obtención del carnet máximo 18 meses.

#### m) Modificaciones sustanciales de condiciones

La Dirección de la empresa no podrá realizar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de ningún trabajador sin antes haberse reunido con el Comité de empresa, y analizado todas las circunstancias en cuanto a las necesidades del servicio de acuerdo con lo establecido en el artículo de movilidad funcional.

### ANEXO III MODIFICACIÓN CONDICIONES (ADJUDICACIÓN 1996)



El presente anexo se refiere a los servicios que fueron introducidos por la nueva adjudicación de 1996 o modificados por aquélla respecto a los anteriores, y regulaban las condiciones de forma específica para cada uno de ellos y para los empleados que debían realizarlos.

No obstante, la jornada de estos servicios y su distribución, teniendo en cuenta las reducciones pactadas en otros convenios y en el presente con distintas fórmulas según los servicios, es la que consta actualizada para cada uno de ellos en el artículo 29.

Disposición final del anexo iii actualizando las garantías y/o condiciones personales del artículo 12 para el presente convenio

a) Se refiere a aquellos empleados que como consecuencia de haber cambiado de horario y/o servicio durante la vigencia del Convenio 97, 98, 99 recibieron carta individual de las condiciones de adaptación de sus retribuciones globales anteriores a las de su nuevo puesto, en relación a su vez con la regulación de ambas cuestiones en aquel Convenio colectivo.

Dicha carta configuró para los empleados afectados una garantía "Ad Personam" que creó en algunos casos un Plus Complementario Individual cuyo precio consta actualizado de acuerdo con las normas de su creación, es decir, compensable y absorbible en los aumentos de retribución global que se produjeran como consecuencia de cambios a puestos de trabajo de retribución global (por todos los conceptos) superior a la suya.

Y no compensable ni absorbible de los aumentos de retribución que se deriven de los incrementos pactados en convenio.

Los Pluses Complementarios que se crearon constan en sus cuantías actualizadas que quedaran recogidas en documento anexo que suscribirá la empresa y el Comité de empresa y que por su naturaleza personal no quedarán incluidos en el presente convenio.

b) Se refiere exclusivamente a los trabajadores que afectados por subrogación entre empresas 1982 recibieron carta individualizada de mayo de 1984 relacionada con el acta de 04 de abril del mismo año, todo ello según reconocimiento que de forma expresa tiene efectuada para ellos Fomento de Construcciones y Contratas S. A. en el momento de la subrogación el día 13 de diciembre de 2005.

La condición "Ad Personam" consiste en un Plus económico complementario y en el denominado Premio de Permanencia consistente en el disfrute de siete días de vacaciones anuales adicionales al período normal por cumplir 25 años o más en la empresa.

\*\* Su complemento por este motivo fue considerado en la situación salarial que determina el que figura para él en la relación 1ª de la letra a) de esta Disposición.

#### ANEXO IV CUESTIONES DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### *Primera*

La aparición de nuevas funciones en la adjudicación de 1996 derivadas de la tecnificación del servicio respecto a las clases existentes de conductor y peón hizo necesaria la definición de nuevas categorías con funciones ambivalentes y son:

##### Operario-conductor 2ª

Es esencial en su desarrollo la realización de funciones con esfuerzo físico necesario en el cometido de los trabajos del servicio al que pertenece, idéntico incluso - sin ser peón - al de otros peones de la dotación, siendo las funciones de conducir para desplazar los vehículos asignados (cuya carga útil sea inferior a 3,500 Kg), así como las de manejo y accionamiento de los mecanismos tendentes a la limpieza, que también ejercitará, complementarias a las anteriores.

### Operario conductor 1ª

También y sin menoscabo profesional alguno debe realizar como la anterior función con esfuerzo físico normal de peón.

La diferencia con el Operario Conductor 2ª se desprende de la titulación.

Operario Conductor 1ª ha de estar en posesión del carnet de 1ª posibilitando a la empresa en su organización de trabajo asignarle vehículos cuyo manejo y conducción requieran dicho carnet. Dicha categoría la ostentan en la actualidad los puestos de conducción de los servicios de brigada de mañana y recogida de cartón de domicilios de la tarde.

La asignación de la categoría de Operario Conductor 1ª a un nuevo puesto de trabajo se realizará previo análisis y consenso con el Comité y dentro de los límites de la función de dicha categoría.

Ambas categorías están insertas en las tablas salariales, conteniendo la retribución establecida para cada una de ellas.

### Conductor de barredora

Ostentará la categoría de conductor viaria y deberán estar en posesión de los carnets de conducir de la Clase C correspondientes y deberán estar en posesión del CAP. Quedan exceptuados de lo anteriormente indicado los trabajadores que estaban en posesión de la citada categoría a la firma del presente Convenio.

### Segunda

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

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

<i>Categoría Profesional</i>	<i>Grupo Profesional</i>	<i>Tareas/Funciones/Oficios.....</i>
CAPATAZ	B - Mando Intermedio	B4. Capataz
JEFE DE EQUIPO	B - Mando Intermedio	B4. Capataz
COND.REEST. LTRAL.	D - Operario	D1. Conductor
CONDUCTOR	D - Operario	D1. Conductor
OP. COND. 2	D - Operario	D1. Conductor*
PEÓN	D - Operario	D4. Peón
PEÓN MUEBLES NOCHE	D - Operario	D4. Peón
CONDUCTOR	D - Operario	D1. Conductor
OP. COND. 1	D - Operario	D1. Conductor
OP. COND. 2	D - Operario	D1. Conductor*
CONDUCTOR MAQ.	D - Operario	D1. Conductor*
OFICIAL 1	D - Operario	D5. Oficial 1ª Taller
OFICIAL 2	D - Operario	D6. Oficial 2ª Taller
AYUDANTE OF.	D - Operario	D7. Oficial 3ª Taller

## ANEXO V

PACTOS SOBRE EL TRATAMIENTO DE LA BOLSA DE TRABAJO SE CITA ANEXO III apartado d) `` estabilidad en el empleo``.

Pactos “

*Primero.*

La bolsa de trabajo no tendrá una dimensión excesiva de personas. De acuerdo con la experiencia de los últimos años se pacta el límite máximo de 20 personas.

Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, se respetará la actual configuración de la bolsa de trabajo hasta que la totalidad de sus integrantes pasen a ocupar las vacantes definitivas o ampliaciones que en su caso puedan producirse, o en aquellos supuestos en los que el integrante de la bolsa incurra en cuales quiera de los supuestos de exclusión o expulsión de la bolsa previsto en el Pacto Cuarto apartado B de este anexo.

Como medida de discriminación positiva y con objeto de impulsar el plan de igualdad suscrito en su día entre la empresa y las organizaciones sindicales más representativas, se acuerda de manera expresa, que a la bolsa de trabajo que será de 20 personas permanentemente, para reponer las nuevas vacantes definitivas o ampliaciones, se vayan incorporando 2 trabajadoras del sexo femenino y a continuación uno del sexo masculino y así sucesivamente hasta completar las 20 personas. De esta forma se acepta aplicar este criterio como medida de discriminación positiva hacia la mujer.

Por este motivo las nuevas incorporaciones en la bolsa requerirán el mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa.

En caso de necesitar nuevas contrataciones adicionales a las 20 personas establecidas, la empresa y el Comité procederán a la selección de nuevo personal, escogiendo entre aquellas solicitudes que hayan sido recibidas por ambas representaciones y en los términos que se señalan en el párrafo siguiente.

Por este motivo las nuevas incorporaciones en la bolsa requerirán el mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa.

*Segundo.*

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

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

Para reponer las nuevas vacantes, y para seleccionar nuevo personal adicional al de la bolsa, se aplicarán los criterios de discriminación positiva señalados en los párrafos anteriores y para ello se requerirá el mutuo acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa.

*Tercero.*

Como excepción al punto anterior en la contratación de suplencias de larga duración, quedan incluidos en esta categoría: el contrato de relevo, prejubilaciones o invalideces de cualquier tipo. En estos supuestos tendrá prioridad de contratación la persona de la lista de la bolsa de trabajo que tenga más antigüedad en la misma, en los términos establecidos y acordados en el anexo II del convenio.

Las vacantes definitivas se cubrirán en la forma habitual que se viene haciendo en el centro.

*Cuarto.*

Trimestralmente la parte empresarial entregará la lista de la bolsa de trabajo vigente a la Comisión de Contratación de la parte social.

No obstante, lo señalado en los pactos citados y en el Anexo III apartado e) del vigente convenio colectivo, se hace necesario desarrollar reglamentariamente los mismos con el fin de aclarar y regular determinados extremos relativos a la gestión y al control de entradas y salidas del personal en la Bolsa, así como a la justificación del motivo o motivos que conllevan a la adopción de las citadas medidas. Por todo ello y en relación con los extremos expuestos se acuerda que la Comisión Negociadora del Convenio, faculta a la Comisión de Contratación para que asuma las competencias que en esta materia se le otorgan a continuación:

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

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

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

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

Aquellos trabajadores de la bolsa que hayan sido llamados por la empresa para trabajar, en los términos señalados en el párrafo anterior y hayan rechazado el llamamiento, o no hayan atendido el comunicado telefónico mediante, SMS, WhatsApp o correo electrónico, serán excluidos o expulsados automáticamente de la bolsa cuando trascurran 24 horas desde el llamamiento y el trabajador mantenga su rechazo a ser contratado o no atienda las llamadas y/o comunicados de la empresa.

2. Por la imposición al trabajador/a de dos sanciones por falta leve, el trabajador será penalizado con la pérdida de *un puesto en el orden que ocupaba en la bolsa*.

3. La imposición al trabajador/a de dos sanciones por falta, una de ellas sea leve y la otra grave, *llevará aparejada la salida del trabajador de la bolsa*.

4. Por la imposición al trabajador/a de una sanción por falta muy grave, *llevará aparejada la salida del trabajador de la bolsa*.

5. Dejaran de forma parte de la bolsa de trabajo de Cornellá, y por tanto serán excluidos de la misma de manera automática, aquellos trabajadores/as que, durante el tiempo de permanencia en la misma, acumulen 3 faltas de asistencia a su puesto de trabajo, una vez que la empresa le haya llamado para trabajar y estas ausencias no se hayan justificado fehacientemente ante la dirección de la empresa.

C. La Comisión de Contratación estará compuesta por dos representantes de la empresa y dos de la parte Social. De las reuniones que se celebren en el seno de la se levantará la correspondiente acta a los efectos oportunos, y se dará traslado al trabajador o trabajadores que sean excluidos de la bolsa para su conocimiento y efectos.

ANEXO  
TABLAS SALARIALES

TABLAS A PARTIR 1 JULIO 2021 MENSUALES PROVISIONALES  
(1,006 incremento 0,60% s/tablas definitivas del 2020 y premio vacaciones será de: 800,00 EUR)

GRUPO PROF. + CATEGORÍA			SALARIO BASE x 335 / 11 =		PLUS PENOSO TOXICO x 26 =		PLUS CONVENIO x 26 =		PLUS TRANSPORTE x 26 =	
			DIA	MES	DIA	MES	DIA	MES	DIA	MES
CAPATAZ	CAD	B4	26,99	821,97	5,39	140,14	41,62	1.082,12	6,53	169,78
CAPATAZ NOCHE	CAN	B4	26,99	821,97	5,39	140,14	41,62	1.082,12	6,53	169,78
JEFE DE EQUIPO TALLER	JTA	D2	26,99	821,97	5,39	140,14	39,15	1.017,90	6,53	169,78
CONDUCTOR-CAPZ.	CCD	D1-B4	26,25	799,43	5,25	136,50	37,38	971,88	6,53	169,78
COND.REEST.LTRAL.	CLN	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	36,54	950,04	6,53	169,78
CONDUCTOR DOMICILIARIA DIA	CDD	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	36,54	950,04	6,53	169,78
COND. LATERAL DIA	CLD	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	36,54	950,04	6,53	169,78
COND. LAVACONT.	CLV	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	36,54	950,04	6,53	169,78
CONDUCTOR MUEBLES	CDN	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	36,54	950,04	6,53	169,78
CONDUCTOR MERCADOS	CME	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	36,54	950,04	6,53	169,78
OP. COND. 2	ODN	D1	25,80	785,73	5,17	134,42	22,81	593,06	6,53	169,78
PEÓN DOMICILIARIA DIA	PDD	D4	25,32	771,11	5,06	131,56	19,00	494,00	6,53	169,78
PEÓN MUEBLES NOCHE	PDN	D4	25,32	771,11	5,06	131,56	19,00	494,00	6,53	169,78
CONDUCTOR	CVD	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	24,79	644,54	6,53	169,78
CONDUCTOR NOCHE	CVN	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	24,79	644,54	6,53	169,78
OP. COND. 1	OC1	D1	26,25	799,43	5,25	136,50	26,16	680,16	6,53	169,78
OP. COND. 2 DECAPANTE	ODE	D1	25,80	785,73	5,17	134,42	20,75	539,50	6,53	169,78
OP. COND. 2	OVD	D1	25,80	785,73	5,17	134,42	20,75	539,50	6,53	169,78
OPER. LAVADERO	OLV	D4	25,80	785,73	7,74	201,24	20,75	539,50	6,53	169,78
PEÓN	PVD	D4	25,32	771,11	5,06	131,56	16,69	433,94	6,53	169,78
PEÓN VIARIA NOCHE	PVN	D4	25,32	771,11	5,06	131,56	16,69	433,94	6,53	169,78
JEFE DE EQUIPO ALCANT.	JAC	D2	26,99	821,97	8,10	210,60	39,15	1.017,90	6,53	169,78
CONDUCTOR MAQ.	CAL	D1	26,25	799,43	7,88	204,88	36,54	950,04	6,53	169,78
PEÓN	PAC	D4	25,32	771,11	7,59	197,34	18,76	487,76	6,53	169,78

OFICIAL 1	OF1	D5	26,25	799,43	5,25	136,50	29,54	768,04	6,53	169,78
OFICIAL 2	OF2	D6	26,25	799,43	5,25	136,50	26,92	699,92	6,53	169,78
AYUDANTE OF.	AOF	D7	25,80	785,73	5,17	134,42	24,93	648,18	6,53	169,78
PEÓN	PT	D4	25,32	771,11	5,06	131,56	18,23	473,98	6,53	169,78

GRUPO PROF.+ CATEGORÍA			PLUS FUNCIONAL x 26=		PLUS NOCTURNO x 26 =		PLUS R. CICLOS T. x 26 =		PLUS CARGA LAT. x 26 =		RECOGIDA MUEBLES
					DIA	MES	DIA	MES	DIA	MES	MES
CAPATAZ	CAD	B4									
CAPATAZ NOCHE	CAN	B4			6,75	175,50					
JEFE DE EQUIPO TALLER	JTA	D2									
CONDUCTOR-CAPZ.	CCD	D1-B4									
<i>DOMICILIARIA</i>											
COND.REEST.LTRAL.	CLN	D1			6,56	170,56	10,59	275,34	6,31	164,06	
CONDUCTOR DOMICILIARIA DIA	CDD	D1									
COND. LATERAL DIA	CLD	D1							6,31	164,06	
COND. LAVACONT.	CLV	D1			6,56	170,56			6,31	164,06	
CONDUCTOR MUEBLES	CDN	D1			6,56	170,56	10,59	275,34			
CONDUCTOR MERCADOS	CME	D1									
OP. COND. 2	ODN	D1			6,45	167,70					
PEÓN DOMICILIARIA DIA	PDD	D4									
PEÓN MUEBLES NOCHE	PDN	D4			6,33	164,58					275,34
<i>LIMPIEZA VIARIA</i>											
CONDUCTOR	CVD	D1									
CONDUCTOR NOCHE	CVN	D1			6,56	170,56					
OP. COND. 1	OC1	D1									
OP. COND. 2 DECAPANTE	ODE	D1	2,59	67,34							
OP. COND. 2	OVD	D1									
OPER. LAVADERO	OLV	D4									
PEÓN	PVD	D4									
PEÓN VIARIA NOCHE	PVN	D4			6,33	164,58					
<i>LIMPIEZA ALCANT.</i>											
JEFE DE EQUIPO ALCANT.	JAC	D2									
CONDUCTOR MAQ.	CAL	D1									

PEÓN	PAC	D4											
<i>TALLER</i>													
OFICIAL 1	OF1	D5											
OFICIAL 2	OF2	D6											
AYUDANTE OF.	AOF	D7											
PEÓN	PT	D4											

TABLAS A PARTIR 1 JULIO 2021 MENSUALES PROVISIONALES  
(Incremento 1,006 Incremento premio vacaciones 800,00 EUR)

GRUPO PROF.+ CATEGORÍA	VERAN O	NAVIDA D	BENEF.	P. SEPBRE.	VACACIONES 30 DIAS DE S.B.+ 26 DIAS PLUSES	PREMIO VAC	TOTAL MES	TOTAL ANUAL	HORAS EXTRAS			FESTI VO	
									DÍA	N, Y F.	F.N.		
CAPATAZ	B4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.201,74	800	2.214,01	32.360,65	14,67	16,53	20,13	166
CAPATAZ NOCHE	B4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.377,24	800	2.389,51	34.466,65	14,67	16,53	20,13	166
JEFE DE EQUIPO TALLER	D2	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.137,52	800	2.149,79	31.590,01	14,67	16,53	20,13	166
CONDUCTOR-CAPZ.	D1- B4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.065,66	800	2.077,59	30.723,95	14,67	16,53	20,13	166
<i>DOMICILIARIA</i>													
COND.REEST.LTRAL.	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.653,78	800	2.665,71	37.781,39	13,01	14,61	17,78	148,91
CONDUCTOR DOMICILIARIA DIA	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.043,82	800	2.055,75	30.461,87	13,01	14,61	17,78	148,91
COND. LATERAL DIA	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.207,88	800	2.219,81	32.430,59	13,01	14,61	17,78	148,91
COND. LAVACONT.	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.378,44	800	2.390,37	34.477,31	13,01	14,61	17,78	148,91
CONDUCTOR MUEBLES	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.489,72	800	2.501,65	35.812,67	13,01	14,61	17,78	148,91
CONDUCTOR MERCADOS	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.043,82	800	2.055,75	30.461,87	13,01	14,61	17,78	148,91
OP. COND. 2	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.838,96	800	1.850,69	28.001,35	12,15	13,94	16,57	136,12
PEÓN DOMICILIARIA DIA	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.554,94	800	1.566,45	24.590,69	11,52	12,87	15,56	136,12



PEÓN MUEBLES NOCHE	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.994,86	800	2.006,37	29.869,73	11,52	12,87	15,56	136,12
<i>LIMPIEZA VIARIA</i>													
CONDUCTOR	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.738,32	800	1.750,25	26.795,87	12,11	13,62	16,54	136,12
CONDUCTOR NOCHE	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.908,88	800	1.920,81	28.842,59	12,11	13,62	16,54	136,12
OP. COND. 1	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.773,94	800	1.785,87	27.223,31	12,11	13,62	16,54	136,12
OP. COND. 2 DECAPANTE	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.685,04	800	1.696,77	26.154,31	10,99	12,34	14,92	126,46
OP. COND. 2	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.617,70	800	1.629,43	25.346,23	10,99	12,34	14,92	126,46
OPER. LAVADERO	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.684,52	800	1.696,25	26.148,07	10,99	12,34	14,92	126,46
PEÓN	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.494,88	800	1.506,39	23.869,97	9,89	10,99	13,28	118,95
PEÓN VIARIA NOCHE	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.659,46	800	1.670,97	25.844,93	9,89	10,99	13,28	118,95
<i>LIMPIEZA ALCANT.</i>													
JEFE DE EQUIPO ALCANT.	D2	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.207,98	800	2.220,25	32.435,53	14,67	16,53	20,13	166,00
CONDUCTOR MAQ.	D1	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	2.112,20	800	2.124,13	31.282,43	13,01	14,82	18,02	148,91
PEÓN	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.614,48	800	1.625,99	25.305,17	11,52	12,62	15,23	135,02
<i>TALLER</i>													
OFICIAL 1	D5	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.861,82	800	1.873,75	28.277,87	12,11	13,62	16,54	136,12
OFICIAL 2	D6	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.793,70	800	1.805,63	27.460,43	12,11	13,62	16,54	136,12
AYUDANTE OF.	D7	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.726,38	800	1.738,11	26.650,39	10,99	11,22	14,92	126,46
PEÓN	D4	1.217,63	1.217,63	1.217,63	1.351,91	1.534,92	800	1.546,43	24.350,45	9,89	10,99	13,28	118,95

Otros conceptos:

Ayuda escolar (Art. 41)  
Festivos Navidad - año nuevo (Art. 32)

9,03 EUR  
166,00 EUR

Indemnización muerte o ap. absoluta o total de a.m. (Art. 43)	14.109,67 EUR
Muerte por otras causas (Art. 43)	3.234,24 EUR
IP. absoluta o total para su profesión habitual derivada de enfermedad	153,77 EUR /AÑO

Complemento de jubilación (Art. 47):

63 años	205,02 EUR
64 años	179,40 EUR
65 años	153,77 EUR
66 años	153,77 EUR
67 años	153,77 EUR

Barcelona, 16 de maig de 2023

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada