

RESOLUCIÓN 102C/2025, de 28 de mayo, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa FCC Medio Ambiente S.A para su personal dedicado a la limpieza viaria de Pamplona.

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa FCC Medio Ambiente S.A para su personal dedicado a la limpieza viaria de Pamplona (código número: 31008571012006), con entrada en este registro con fecha 18 de diciembre de 2024, suscrito con fecha 13 de noviembre de 2024, entre la representación empresarial y la mayoría sindical de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo.

RESUELVO:

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Fcc Medio Ambiente S.A para su personal dedicado a la limpieza viaria de Pamplona (código número: 31008571012006).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 28 de mayo de 2025.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendióroz Casallo.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.
CON SU PERSONAL DEDICADO AL SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA
DE LA CIUDAD DE PAMPLONA (NAVARRA)

CAPÍTULO I.-NORMAS GENERALES

Artículo 1.º Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo suscrito entre los representantes de la empresa y la mayoría del Comité de Empresa regirá las relaciones laborales entre la empresa FCC Medio Ambiente SAU y su personal en el Servicio de Limpieza Pública de la Ciudad de Pamplona (Navarra).

Artículo 2.º Vigencia y prórroga.

La vigencia del presente convenio será de tres años, 2025 a 2027.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2025 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

El Convenio quedará automáticamente denunciado a partir del día 1 de octubre de 2027.

Transcurrido el plazo previsto en el último párrafo del apartado 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, la ultraactividad de las cláusulas del Convenio se prorrogará hasta la firma del siguiente Convenio.

Artículo 3.º Unidad de convenio.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas global e indivisiblemente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría. Se considerará nulo en su totalidad y sin eficacia alguna en el supuesto de que, por los organismos competentes, se declarara inaplicable alguna de sus cláusulas o se impugnara el mismo.

El presente convenio se aprueba y firma en consideración a la integridad de las prestaciones y contraprestaciones del mismo, así como a todas las condiciones establecidas en el conjunto de su articulado.

Artículo 4.º Absorción y compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenios colectivos pactados de cualquier clase, contratos individuales, usos o costumbre locales, comarcales, autónomas o por cualquier otra causa.

Las disposiciones futuras que impliquen variación en todos o en cualquiera de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a los vínculos con anterioridad al convenio, superan el nivel de éste; en caso contrario se considerarán absorbidas.

Artículo 5.º Garantías personales.

Como garantía "Ad Personan" se respetarán situaciones personales, que desde el punto de vista de las percepciones económicas y consideradas en su totalidad y en cómputo anual superasen a las fijadas en éste Convenio Colectivo.

Artículo 6.º Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.

A) La Comisión Paritaria del Convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento.

B) Estará integrada por tantos representantes de la Empresa como del Comité de Empresa, considerando que por parte de la representación social podrá haber un miembro de cada sindicato con representación en el Comité. Todos ellos deberán haber sido componentes de la comisión negociadora del presente convenio colectivo y firmantes del mismo o miembros del Comité.

C) Las partes convienen, que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir, sobre la interpretación o aplicación de este Convenio Colectivo, será estudiada por esta Comisión antes de entablar reclamación contenciosa o administrativa y de utilizar los procedimientos de conflicto colectivo o huelga.

A los efectos de lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria y si ésta no llegara a un acuerdo en un plazo de 15 días, las partes someterán la cuestión al Tribunal Laboral de Navarra.

- D) Serán funciones de esta Comisión:
- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio Colectivo, de acuerdo con la legislación vigente.
 - b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
 - c) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del Convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente.
 - d) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio Colectivo y venga establecido en su texto.
 - e) Los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de los componentes de cada una de las representaciones en la Comisión Paritaria.
 - f) Se reunirá la Comisión Paritaria a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose ambas de acuerdo sobre el lugar, día y hora en que deba celebrarse la reunión, que deberá efectuarse en un plazo máximo de tres días laborables desde el momento de la solicitud.

Artículo 7.º Normas subsidiarias.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado y demás disposiciones legales.

Artículo 8.º Organización del trabajo.

La organización práctica del Trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, por lo que ésta podrá implantar los métodos y procedimientos más convenientes para la buena marcha del servicio, sin que por ello perjudique la formación profesional de su personal ni tengan que efectuar los trabajadores cometidos que supongan dejación de su misión laboral.

El Comité de Empresa tendrá audiencia de conformidad con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

Artículo 9.º Cambio de titularidad.

El cambio de titularidad de la contrata afecta al presente convenio, conllevará la subrogación por parte del nuevo adjudicatario, en los términos expresamente enunciados en el Capítulo XI "Subrogación del Personal" del Convenio General del Sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Limpieza y Conservación de Alcantarillado (Boletín Oficial del Estado de 25 de octubre de 2024).

CAPÍTULO II.—CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 10. Jornada de trabajo.

La jornada máxima anual de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente convenio colectivo será de 1.600 horas anuales, con un descanso de 20 minutos de bocadillo dentro de la jornada que se considerarán trabajados a todos los efectos, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.

1.º El año 2025, el personal con contrato indefinido a tiempo completo disfrutará de 22 sábados consolidados de libranza con la siguiente distribución:

–8 sábados de permiso retribuido.

–8 días que se generan por el exceso de jornada diaria.

–1 sábado correspondiente a la fiesta de San Martín de Porres, cuya fiesta en lugar de disfrutarse el día 3 de noviembre, con independencia del día de la semana que sea, se disfrutará en sábado posterior al citado día 3. Por el trabajo de ese día 3 se percibirá el salario correspondiente a un día laboral ordinario. De esta forma el mencionado día de San Martín de Porres pasaría a disfrutarse en sábado según el calendario de plantilla que se firme para ese año, salvo para el personal que no disfruta de los sábados, para los cuales sigue teniendo el tratamiento de día festivo.

-5 días de vacaciones. Los 5 primeros sábados serán de vacaciones.

La jornada diaria los meses de enero, febrero, marzo, julio y agosto será de 6 horas 17 minutos. El resto de los meses la jornada diaria será de 6 horas 35 minutos.

De esta forma, salvo los meses de julio y agosto, se librarán 2 sábados y se trabajará 1 (calendario 2/1).

2.º A partir del año 2026, se consolidará para los trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo, el calendario de dos sábados de libranza y uno de trabajo, así como la recuperación lineal de la jornada aplicando una jornada diaria de 6 horas 30 minutos. Para tal fin, se mantendrá lo dispuesto en el párrafo anterior, salvo el número de días de vacaciones a disfrutar en sábado, que variará en función del número de sábados que coincida con festivos, pudiéndose ser 4 ó 5 dependiendo del calendario laboral que anualmente se apruebe para Navarra.

3.º Los trabajadores que quieran dos días de descanso entre la finalización de la jornada semanal, y el comienzo de la siguiente podrán solicitarlo a la empresa antes del 10 de diciembre.

En ese caso, la distribución de la jornada sería la siguiente: 2 semanas en el turno de mañana y 1 semana en el turno de tarde y así consecutivamente para todo el año. Tras el sábado de trabajo se comienza el lunes siguiente en el turno de tarde.

A finales de diciembre se presentará el calendario anual personalizado para estos trabajadores.

4.º Los trabajadores que lo soliciten podrán renunciar al sábado de libranza y acumular esos días.

Los días 24 y 31 de diciembre, la jornada laboral del personal de turno de tarde finalizará con una hora de antelación sobre el horario habitual.

La distribución de la jornada de trabajo será la que establezca la Empresa en atención a una mejor prestación del Servicio Público encomendado.

En aquellas nuevas contrataciones que requieran la realización de trabajos en Domingos, la jornada se distribuirá de lunes a domingo para los nuevos trabajadores contratados a dicho efecto.

Artículo 11. Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas, serán de 30 días laborables, para todo el personal con un año de servicio en la Empresa y en parte proporcional para los que no reúnan este requisito. Los sábados se computarán como días laborables completos. Durante el año 2025, 5 días se disfrutarán en sábados por calendario y 25 días en julio-agosto.

En el año 2026 y siguientes, los días de vacaciones a disfrutar en sábado según calendario, variará según el calendario laboral que se apruebe para Navarra, y que sean necesarios para mantener la jornada de dos sábados de libranza y uno de trabajo.

Serán retribuidas conforme a lo reflejado en la tabla salarial del anexo I "Vacaciones", más la Antigüedad correspondiente en su caso.

Por cada trienio de antigüedad en la Empresa se establece un día laborable más de vacaciones al año, hasta un máximo de 10 trienios. Estos trienios se podrán disfrutar hasta el 15 de enero del año siguiente en el que se generan.

Los días por trienio se podrán disfrutar a criterio de los Trabajadores, a excepción de los sábados donde será de aplicación lo establecido en el artículo anterior, dentro de los límites expuestos a continuación, siempre que no supere el número de 11, y que sea comunicada su solicitud con una antelación al menos 4 días laborables antes de la fecha a disfrutar; la hora límite de presentación de solicitudes será a las 7:00 horas del día de sorteo y el sorteo se celebrará ese mismo día a las 13:00. Para solicitar el disfrute de trienio en "Puentes" el plazo de solicitud será 15 días.

En el caso de no cubrirse el número máximo de trabajadores, se podrá realizar la solicitud de "puentes" con una antelación de 4 días laborales y si en este nuevo plazo hubiera más solicitudes que disponibilidades, se hará un nuevo sorteo entre las nuevas solicitudes.

De ser necesario proceder a un sorteo por exceso de solicitudes, éste se celebrará con cuatro días laborables de antelación y 15 días para el caso de "Puentes", la hora límite de presentación de solicitudes será a las 7:00 horas del día de sorteo y el sorteo se celebrará ese mismo día a las 13:00.

En ningún caso, en el supuesto de “puentes” podrán faltar más de 15 trabajadores sin computarse dentro de los 15 las ausencias de IT, licencias del artículo 14 del presente convenio, vacaciones y sábados.

Se entiende por “puente “ los días laborales comprendidos entre dos fiestas (domingos, festivos, fiesta local).

En los casos que tras una solicitud de día de trienio y antes de su disfrute surja una situación de licencia, podrá anularse el día de trienio si se notifica con anterioridad.

Los calendarios vacacionales se realizarán de mutuo acuerdo entre Empresa y Comité y se expondrán con dos meses de antelación a su disfrute.

Artículo 12. Horarios.

Los horarios del centro de trabajo serán los fijados por la Empresa en función de las necesidades del servicio en relación con las disposiciones que al efecto pudieran provenir de la Entidad adjudicataria del mismo.

Los horarios de cada turno de trabajo se expondrán anualmente en cada Centro de Trabajo durante el mes de enero.

Durante el mes de diciembre y si ello fuera posible por haberse publicado el Calendario Oficial de Fiestas, la Empresa conjuntamente con el Comité procederá a confeccionar el calendario laboral para el año correspondiente, exponiéndose en los centros de trabajo.

Artículo 13. Permisos.

La Empresa concederá con los límites que se exponen a continuación al personal que lo solicite con una antelación mínima de 4 días laborables y 15 días para los casos de “Puentes” permisos sin retribución alguna de hasta 20 días al año, previa solicitud y siempre que el total del personal que disfrute de ello no sobrepase en ningún momento más de 10 personas en el mismo día. En el caso de no cubrirse el número máximo de trabajadores, se podrá realizar la solicitud de “puentes” con una antelación de 4 días laborales y si en este nuevo plazo hubiera más solicitudes que disponibilidades, se hará un nuevo sorteo entre las nuevas solicitudes. Los plazos de solicitud serán los mismos que lo establecidos en el párrafo anterior.

En el caso de ser necesario realizar un sorteo por exceso de solicitudes, se seguirá el mismo proceso que para los días de trienio.

En ningún caso, en el supuesto de “puentes” podrán faltar más de 15 trabajadores sin computarse dentro de los 15 las ausencias de IT, licencias del artículo 14 del presente convenio, vacaciones y sábados.

Se entiende por “puente “los días laborales comprendidos entre dos fiestas (domingos, festivos, fiesta local).

Se establecerá un dietario de control de dichos permisos que se encontrará depositado en Landaben. Dicho dietario estará a disposición del Comité de Empresa en el momento que lo solicite.

En los casos que tras una solicitud de día de permiso y antes de su disfrute surja una situación de licencia, podrá anularse el día de trienio si se notifica con anterioridad.

La solicitud de estos permisos en sábados tendrá las limitaciones contenidas en el artículo 10.

Artículo 14. Licencias retribuidas.

Todo el personal afecto al presente convenio colectivo dispondrá de las siguientes licencias, previa justificación :

1.–Por matrimonio: 20 días naturales.

2.–Por alumbramiento de la esposa/compañera: 3 días naturales que se prorrogarán a siete días naturales si concurre enfermedad grave o cesárea a disfrutar a partir del parto o desde el alta hospitalaria.

3.–Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, tal y como establece el Estatuto de los Trabajadores artículo 37.3b.

4.—Por intervención quirúrgica de la esposa/compañera, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos y hermanos del trabajador o de la esposa/compañera: 4 días naturales si sucede en la provincia de Navarra y cinco si es en provincia distinta.

5.—Por intervención quirúrgica de abuelos o nietos del trabajador o de la esposa/compañera: dos días naturales que se ampliarán a cuatro días naturales si sucede fuera de la provincia de Navarra.

6.—Por Cirugía Mayor ambulatoria de esposa/compañera, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, y hermanos del trabajador o de la esposa/compañera, 2 días naturales.

7.—Por matrimonio de Padre, Madre, Hijos y Hermanos del trabajador o de la esposa/compañera: 1 día natural.

8.—Por hospitalización de la esposa/compañera, padres, padres políticos o hijos del trabajador o de la esposa/compañera y hermanos: 5 días, cuando dicha hospitalización tenga una duración igual o mayor a cinco días, en el caso de menor duración, lo que dure ésta.

9.—Por fallecimiento de esposa/compañera o hijos: 7 días naturales.

Por fallecimiento de padres, padres políticos, hijos políticos o hermanos del trabajador o esposa/compañera: cuatro días naturales si ocurre en la provincia de Navarra, que se ampliarán a cinco días naturales si es fuera de ella.

Por fallecimiento de abuelos y/o nietos dos días, cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

10.—Por muerte de tío/a carnal del trabajador: 1 día natural y dos días naturales si ocurre fuera de la provincia de Navarra.

11.—Por obtención o renovación del carné de conducir de las clases B, C, y E, de todo el personal que lo requiera para la realización de su trabajo en la Empresa, se concederá permiso por el tiempo mínimo necesario para las pruebas.

12.—Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

En lo no recogido en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las licencias serán retribuidas al Salario Real de cada categoría.

CAPÍTULO III.—CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 15. Conceptos retributivos.

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el Salario Base del Convenio Colectivo y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determinan en las tablas salariales, en relación con el contenido de los artículos siguientes. La cuantía de estos conceptos figura en el presente articulado y en el anexo correspondiente de tablas salariales y el valor asignado debe entenderse como pacto expreso respecto a cada uno de ellos en relación con la negociación económica global y unitaria del presente convenio colectivo.

Artículo 16. Salario base.

El Salario Base del personal afecto al presente convenio colectivo es el que se determina para cada nivel y categoría en el anexo I. Su devengo será por día natural con excepción del periodo vacacional.

Artículo 17. Antigüedad.

El complemento personal de antigüedad consistirá en dos trienios del 7% del Salario Base de cada categoría; tres quinquenios del 10% del Salario Base de cada categoría y tres quinquenios del 5% (con un máximo del 59%) del Salario Base de cada categoría, contados a partir de la fecha de cumplimiento de cada uno de ellos.

En el supuesto de que el/la trabajador/a haya tenido varios contratos, se tendrán en cuenta los días trabajados en la contrata con independencia de cómo se haya denominada. Con la suma de los distintos días trabajados que aparezcan en la vida laboral de la Seguridad Social se establecerá una fecha de efectos del devengo del complemento de antigüedad.

A efectos de este cálculo, no se tendrán en cuenta el tiempo de trabajo en la contrata cuando entre la finalización de un contrato y el inicio del siguiente haya transcurrido más de 1 año.

Artículo 18. Plus de penosidad peligrosidad y toxicidad.

El personal afecto al presente convenio colectivo de acuerdo con las características de los puestos de trabajo, que compensa este plus, percibirá la cantidad que figura en las tablas del anexo I.

Dicho plus es funcional y se devengará por día efectivamente trabajado y no computará para el cálculo de domingos ni en las gratificaciones extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

La cantidad por día efectivamente trabajado que figura en tablas no es consolidable por estar en función de los puestos de trabajo y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas del Convenio Colectivo.

Artículo 19. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas percibirá un complemento que se refleja en el anexo I, por día efectivamente trabajado en turno de noche y dentro de ese horario.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable por lo que dejará de percibirse en el supuesto de cambio de horario o turno, y la cantidad expresamente pactada por día efectivamente trabajado que figura en tablas no es consolidable por estar en función del horario de los puestos y de la globalidad y unicidad de las condiciones económicas del presente convenio colectivo.

Su percepción lo será en proporción al tiempo trabajado en dicho período.

Por su carácter funcional y no consolidable, en aquellos cambios de horario que afecten al personal en turno de noche y que por su corta duración puedan calificarse de ocasionales, la Empresa procurará realizarlos con los empleados que voluntariamente lo hubieran solicitado, abonándoseles el plus de nocturnidad de estos días.

Artículo 20. Plus de convenio.

Todo el personal incluido en el ámbito del presente convenio percibirá, en concepto de este complemento un plus en la cuantía que para categoría se fija en las tablas anexas.

Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada y no computará para el cálculo de domingos ni en las gratificaciones extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

Artículo 21. Trabajo en festivo.

El personal del servicio con contrato a tiempo completo, tanto diurno como nocturno, que trabaje en día festivo fuera de su jornada anual ordinaria, percibirá a partir de la firma y durante la vigencia del presente convenio por festivo efectivamente trabajado la cantidad que figura en tablas con el concepto de Plus festivo, a la cual deberá adicionarse para completar el precio expresamente pactado por el trabajador en dicho día, el Salario Base, y los pluses correspondientes, todos ellos referidos a un sólo día. El festivo en el que no se preste el servicio se abonará el Salario Base, Antigüedad y los pluses ya mencionados.

El personal con contrato a tiempo parcial que trabaje un día festivo contemplado dentro de su jornada anual ordinaria, percibirá a partir de la firma y durante la vigencia del presente convenio el plus que figura en las tablas salariales con el concepto Plus Festivo tiempo parcial, como complemento a las cantidades salariales propias del día. En ningún caso tendrá derecho a la retribución del plus festivo de las tablas salariales contemplado en el párrafo 1.º del presente artículo.

Las percepciones económicas para el personal con contrato a tiempo parcial contempladas en este artículo serán de aplicación a partir de la firma del presente convenio.

El Servicio se realizará con las siguientes preferencias:

- 1.º Personal voluntario.
- 2.º Personal contratado.
- 3.º De no cubrirse los puestos necesarios se acudirá a un cuadrante del resto de la plantilla pactado entre la Empresa y el Comité.

Tendrán consideración de festivos las fiestas acordadas con carácter general en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, así como las fiestas locales y la de San Martín de Porres patrón de la actividad, se estará a lo regulado en el artículo 10.

Si éste coincidiese en domingo se pasará la festividad al lunes.

Artículo 22. Trabajo en domingo.

El personal del Servicio de Limpieza Viaria que por necesidades del Servicio además de realizar su jornada semanal deba trabajar en Domingo, se le concederán dos días laborables de descanso compensatorio por cada domingo trabajado, estableciéndose para su disfrute unos cuadros de acuerdo, con las necesidades del servicio, y del Comité de Empresa. La retribución en esos dos días se efectuará a razón de Salario Base y los pluses correspondientes.

Cada domingo que se preste el servicio dentro de la jornada laboral bien por personal del propio Servicio o por personal contratado para trabajos en domingos, percibirá el Salario Base, los Pluses del día y la Antigüedad correspondiente más un plus domingo en la cuantía reflejada en las tablas del anexo I.

Para la prestación de dichos servicios en domingos se establecerá un turno entre todos los trabajadores del Servicio de Limpieza.

Artículo 23. Incentivos por trabajos especiales.

Se percibirá la cantidad que figura en tablas por día efectivo de trabajo, en los trabajos siguientes:

A.–El trabajador con categoría de Peón y que no tenga la categoría de Peón de 1.^a, que conduzca, en su jornada laboral, el vehículo motocarro, baúl, Piaggio, triciclo, bicicleta o vehículo similar o maneje de aspirador mecánico tipo “Applied”.

B.–El Mecánico Oficial de 2.^a por día efectivamente trabajado.

C.–El trabajador con categoría de Peón que realice la jornada laboral como “Maquinista”.

Estos pluses se devengarán por jornada efectivamente trabajada y no se computarán para el cálculo de domingos ni en las gratificaciones extraordinarias, por quedar así expresamente pactado.

D.–El personal con categoría de oficial 1.^a conductor adscrito al servicio de limpieza viaria, percibirá por día efectivamente trabajado (260 días (365-52-15-30-8)) la cantidad reflejada en tablas. Este plus compensaría posibles excesos de jornada de hasta 25 minutos por circunstancias excepcionales, a establecer entre el jefe de servicios y al menos un miembro de la representación social de la comisión paritaria.

E.–Plus lavado/descarga: este plus lo percibirán aquellos trabajadores que realicen las 6 horas 30 minutos de su jornada habitual íntegramente trabajando en su recorrido, y que posteriormente la alarguen hasta 30 minutos para la descarga y/o lavado de la máquina.

Este plus es funcional, no consolidable y retribuye el exceso de jornada de 30 minutos (jornada total de 7 horas).

Este plus será de aplicación durante el Servicio Variable según condiciones contractuales con el Ayuntamiento de Pamplona, y se realizará con personal preferentemente voluntario.

El importe a percibir en 2025 será de 10 euros/día efectivamente trabajado.

F.–Plus madrugada San Fermín: en San Fermín, los trabajadores que entren entre las 3 y las 5:30 horas cobrarán plus de calidad que retribuye la nocturnidad de las horas correspondientes a este turno además de las condiciones especiales de esas horas de trabajo.

El importe a percibir en 2025 será de 10 euros/día efectivamente trabajado.

Artículo 24. Trabajo en san fermin.

Todo el personal con contrato indefinido excepto el que se contrate en el período estival o exclusivamente par esas fechas (Fiestas de San Fermín), que trabaje todos los días de las fiestas de San Fermín que preste servicios especiales conforme al Plan Extraordinario de limpieza de las Fiestas de San Fermín, percibirá además de las cantidades ordinarias por cada día laboral el importe que figura en las tablas salariales, y por cada Domingo si se hubieran trabajado todos los días laborales el importe que figura en las tablas salariales, el día trabajado a salario real y 1 día de descanso compensatorio abonado a salario real.

El día de descanso compensatorio al que se hace referencia en el citado artículo se podrá solicitar hasta finales del año en que se genere, siempre que no se solicite en sábado y en el caso de coincidir con algún puente será de aplicación lo establecido en los artículos 11 y 13. En caso de no disfrutarlo dentro del año natural se perderá el citado derecho sin que proceda compensación económica alguna.

Artículo 25. Festividad de navidad y año nuevo.

Los trabajadores de la plantilla guardarán fiesta los días 1 de enero y 25 de diciembre, cuando sea declarado Festivo por el calendario oficial aprobado por la autoridad competente.

Los salarios a percibir estos días serán el Salario Base, Antigüedad y los pluses correspondientes a cada categoría que figuran en las tablas salariales del anexo I.

El personal con contrato indefinido a tiempo completo percibirá un plus festivo junto con la nómina del mes de diciembre y otro junto con la nómina del mes de enero de 200 euros para el año 2025.

Si por necesidades del servicio se trabajase cualquiera de estos dos días, el personal con contrato indefinido percibirá la cantidad 225 euros, a partir de la firma del presente convenio. El resto de los años aumentará en igual proporción que las tablas salariales.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de verano, Navidad y beneficios se abonarán a razón del importe expresamente pactado para cada categoría profesional en las tablas salariales, al que se deberá añadir en su caso la antigüedad correspondiente.

Dichas gratificaciones se devengarán semestralmente en proporción al tiempo trabajado, considerándose como únicas excepciones, las ausencias previstas en el artículo 37.3. del Estatuto de los Trabajadores, no así las ausencias injustificadas y permisos sin retribución. No se penalizarán las ausencias por I.T.

Las gratificaciones se abonarán respectivamente antes del 30 de junio la de Verano y el 20 de diciembre la de Navidad.

La gratificación de Participación de Beneficios se devengará anualmente, abonándose la correspondiente a cada anualidad el primer día hábil de marzo siguiente.

En las pagas de Navidad y verano se adicionará exclusivamente el importe de treinta días de antigüedad sobre el Salario Base. En la paga de Beneficios la adición será de quince días de antigüedad sobre el Salario Base.

Artículo 27. Paga San Martín de Porres.

La Empresa abonará a todos los trabajadores afectos al presente convenio que tengan la categoría de Peón de 1.º año, Peón, Peón de 1.ª, Conductor, Maquinista y Peón Engrasador la cantidad expresada en las tablas anexas.

La fecha de abono será el primer día hábil del mes de noviembre.

Su devengo será anual y no se penalizará por I.T., ni ausencias justificadas.

Artículo 28. Complemento extrasalarial por transporte.

Para compensar los gastos ocasionados por el transporte y la distancia se establece un plus extrasalarial por el día efectivamente trabajado, cuya cuantía quedará reflejada en las tablas anexas. La subida que le pudiera corresponder según el incremento salarial pactado se efectuará sobre el salario base.

Artículo 29. Dietas.

Cuando exista un desplazamiento que exija pernoctar fuera del domicilio y realizar comida y cena, o bien sólo comida o cena se percibirá una dieta completa o media dieta en la cuantía que figura en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2026 y siguientes se incrementarán la dieta o media dieta en los mismos porcentajes que las tablas salariales.

Artículo 30. Horas extras.

Siendo la actividad afecta al presente convenio colectivo un Servicio Público de ineludible necesidad ciudadana, que debe realizarse inexcusablemente y terminarse todos los días del año, los firmantes

reconocen expresamente el carácter de “estructurales” para las horas extraordinarias que se realicen bien sea por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por necesidades de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 92/83 de 19 de enero y disposiciones concordantes.

El importe de las horas extraordinarias es el que figura en tablas y constituye pacto expreso con exclusión de cualquier otra fórmula de cálculo para el abono de las mismas.

Se confeccionará un listado de personal voluntario que desee realizarlas.

Artículo 31. Forma de pago y abono de retribuciones.

La Empresa abonará los haberes dentro de los cinco primeros días naturales del mes siguiente a su devengo.

Su forma de pago será a elección de la Empresa mediante talón bancario o transferencia, sin derecho a tiempo libre o abono del mismo para su cobro.

Se entregarán por la Empresa anticipos mensuales de 550 euros.

CAPÍTULO IV.–MEJORAS SOCIALES

Artículo 32. Hospitalización e I.T.

En caso de hospitalización, desde que ésta tenga lugar por la efectividad del ingreso y hasta que se produzca el alta hospitalaria, el trabajador percibirá el 100% de los conceptos salariales que con anterioridad a la hospitalización venía percibiendo.

En el supuesto de hospitalización con intervención quirúrgica, el trabajador percibirá el 100% de sus retribuciones salariales anteriores a la fecha de la baja durante el tiempo que permanezca hospitalizado y 30 días como máximo posteriores a la hospitalización, siempre y cuando continuará su proceso de I.T.

Artículo 33. Retirada del permiso de conducir.

1.^a Cuando como consecuencia de un hecho ajeno al conductor, derivado de las necesidades del recorrido del servicio o fallo mecánico, le fuera retirado a aquel el permiso de conducir, la Empresa le respetará mientras esto ocurra sus percepciones y puesto de trabajo pese a que durante dicho tiempo la Empresa le adecue a un nuevo puesto de trabajo.

2.^a En caso de que la retirada del permiso de conducir sea con vehículo particular, y siempre que no ocurran circunstancias de imprudencia temeraria o mala fe, la Empresa se compromete a adecuarle a otro puesto de trabajo con las condiciones retributivas del nuevo puesto.

3.^a La Empresa establecerá un seguro de retirada de carnet de conducir equivalente a 1/3 del costo de dicho seguro por día, previa petición del trabajador.

Este artículo afecta al personal con categoría de oficial 1.^a conductor o de maquinista.

Si tras la retirada temporal del carné, este es devuelto, el trabajador vuelve a su puesto de trabajo.

Artículo 34. Póliza de accidentes.

La Empresa establecerá a favor de sus trabajadores una póliza de seguros que garantice a cada trabajador las siguientes indemnizaciones, que se actualizarán anualmente:

- a) En caso de fallecimiento por accidente de trabajo: 55.350 euros.
- b) En caso de Incapacidad Permanente Absoluta derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: las mismas cantidades que en a).
- c) En caso de muerte por Enfermedad Profesional: las mismas cantidades que en a).
- d) En caso de Incapacidad Permanente Total para su puesto de trabajo derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional: 33.362 euros.
- e) En caso de fallecimiento por muerte natural: 6.765 euros.

Artículo 35. Complemento en caso de accidente laboral o enfermedad.

En los procesos de I.T. derivados de accidente de trabajo, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de las retribuciones salariales reales correspondientes al mes anterior. Cuando la I.T. se derivará de enfermedad, la Empresa complementará la prestación de la Seguridad Social hasta el 90% de las retribuciones salariales reales correspondientes al mes anterior desde el 1.º al 16.º día.

Si la I.T. por enfermedad durara más de 16 días ésta complementación será hasta el 100% a partir del 17.º día.

En el caso de que la Seguridad Social mejore las prestaciones que por éste concepto tiene establecidas en el momento de la firma del presente convenio colectivo, éstas serán absorbidas y compensadas de las cantidades que garantiza éste complemento.

Para los supuestos de Peón de 1.ª y encargado que trabajen habitualmente en el turno de noche y no ostenten la categoría, deberá tenerse en cuenta el plus nocturno en los supuestos de Incapacidad Temporal, para establecer el salario real del mes.

Artículo 36. Permisos para asistencia médica.

Siempre que el Trabajador necesite asistir a consulta médica y esta consulta sólo pueda tener lugar dentro de su horario laboral, dispondrá del tiempo necesario para acudir a la misma, previa justificación y presentación de la instancia que se elaborará a tal efecto, sin disminución salarial.

El personal que trabaje en el turno de noche que tenga que acudir al médico antes de las 12 horas podrá finalizar su jornada 2 horas antes y en el supuesto que la cita sea entre las 12.00 y las 15:00 podrá finalizar 1 hora antes.

Ante casos excepcionales y previamente analizados por la empresa se podrá ampliar el permiso.

Artículo 37. Promociones y ascensos.

Las vacantes que hubiere para puestos fijos o eventuales de categoría Oficial 1.ª Conductor, Maquinista y Peón de 1.ª se cubrirán mediante promoción interna entre el personal de la plantilla y sólo en caso de que mediante ella no pudiera llevarse a efecto por falta de aptitud de los peticionarios se contratará nuevo personal.

La promoción seguirá el siguiente proceso:

1.º Se publicarán por la Empresa las vacantes a cubrir en el centro afectado, señalándose un plazo para la presentación de peticionarios.

2.º Comprobada la cualificación o titulación exigida se publicará la lista definitiva de candidatos. La Empresa facilitará un Conductor y un vehículo, fuera del horario del trabajo, un máximo de 15 días y 4 horas/día.

3.º Se efectuará un examen teórico sobre un temario facilitado por la Empresa, siendo los examinadores nombrados por la Empresa y el Comité.

4.º Las personas que superen la prueba teórica, tendrán que realizar una prueba práctica en los términos que se acuerde entre las partes que deberán superar, siendo los examinadores nombrados por la Empresa y el Comité.

5.º Se creará una Comisión que establezca el sistema de méritos que tenga en cuenta la capacitación teórica (permisos B,C, C+CAP), conocimiento de varias máquinas y jornadas prestadas con la maquinaria.

Las vacantes de conductor o maquinista que pudiera haber serán cubiertas por los trabajadores que hubieran obtenido mayor puntuación siguiendo el orden correlativo de la lista de aprobados. Dicha lista se confeccionará con los aprobados en las pruebas que pudieran realizarse manteniendo el orden del listado de aprobados y de antigüedad en las pruebas.

En el caso de que alguien con contrato a tiempo parcial pase a tiempo completo en un plazo de seis meses desde la cause baja a tiempo parcial, se le respetará la fecha en la que hizo las pruebas en el último lugar de la lista.

La categoría de Oficial 1.ª Conductor, Maquinista y Peón de 1.ª no se consolidará hasta en tanto el puesto no tenga el carácter de fijo, si bien se percibirá la diferencia retributiva en el tiempo que realice

las funciones de dicha categoría. Cuando el puesto tenga carácter temporal el trabajador volverá al que tenía anteriormente percibiendo las retribuciones propias de éste.

Los trabajadores que hayan resultado aptos tras la realización de las pruebas establecidas en el citado artículo, en caso de interrupción de su contrato laboral y su posterior contratación no tendrán que volver a realizar las citadas pruebas y ocuparán el último lugar de la lista elaborada a tal efecto.

Artículo 38. Excedencias.

Todo trabajador con un año de antigüedad en la Empresa, tendrá derecho a disfrutar una excedencia por un periodo máximo de cinco años, y mínimo de 3 meses.

Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de un año de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando la excedencia se solicite por un periodo no superior a cinco años ni al tiempo de antigüedad en la Empresa, ésta reintegrará al trabajador automáticamente a su antiguo puesto de trabajo, si el trabajador comunicara a la Empresa su reingreso con un periodo de 15 días de antelación.

Artículo 39. Ropa de trabajo.

Las prendas de trabajo serán de uso obligatorio y serán facilitadas por la Empresa de acuerdo con los cuadros firmados por el Comité de Salud Laboral, según anexo II del presente convenio colectivo.

Se permite que el Comité de seguridad y salud, establezca una compensación económica para aquellos trabajadores que de forma voluntaria adquieran el calzado de seguridad debiendo cumplir con los requisitos marcados en la Evaluación de riesgos del contrato.

Artículo 40. Préstamos al personal.

La Empresa facilitará anualmente la cantidad de 45.000 euros para préstamos al personal, que será distribuido entre la plantilla por el Comité de Empresa, con las directrices que el propio Comité marque acordándose que ningún operario podrá percibir una cuantía superior a 2.200 euros.

Ningún Trabajador puede solicitar un nuevo préstamo sin tener liquidado el anterior. En el supuesto de cese del trabajador en la Empresa, ésta podrá deducir la cantidad pendiente de amortizar de la liquidación de partes proporcionales.

El personal que solicite un préstamo debe tener al menos un año de antigüedad.

La amortización se hará en el plazo de un año.

Artículo 41. Rotura de gafas y audífonos.

Cuando en la realización de cualquier servicio se dé alguna circunstancia de forma fortuita y sin mediación de culpa por parte de ningún operario a algún trabajador afecto por el Convenio Colectivo que habitualmente use gafas graduadas o audífono, y éstas se le rompan, la Empresa le abonará previa comprobación, una ayuda por tal motivo en la cuantía máxima de 169 euros que se actualizará como el resto del convenio.

Artículo 42. Ayudas familiares.

Se establece una ayuda social de 164 euros mensuales, para los trabajadores afectos por este Convenio que tengan hijos disminuidos físicos o psíquicos, tutelados y que convivan con el trabajador, que sean beneficiarios de las prestaciones concedidas por la Seguridad Social por este concepto. A partir de la firma del presente convenio se extiende la ayuda en igual cuantía cuando la persona afectada sea cónyuge del trabajador. El importe se actualizará anualmente.

Deberá justificarse documentalmente tal situación mediante la correspondiente Calificación de Minusvalía.

Artículo 43. Premio de jubilación.

Cuando se produzca la jubilación voluntaria de un trabajador en las edades que a continuación se especifican, la empresa le abonará en concepto de ayuda por jubilación las cantidades que figuran en las Tablas salariales.

Los trabajadores que cumpliendo los requisitos del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores que tengan derecho a Jubilarse parcialmente durante la vigencia del convenio podrán solicitarlo a la

empresa en los términos establecidos en la legislación vigente. El prejubilado tendrá derecho a prestar su jornada en un tiempo máximo de 13 meses, salvo situaciones de IT.

Artículo 44. Censos.

La Empresa confeccionará anualmente, dos censos de trabajadores:

- A) General: por orden alfabético, apellidos, fecha de ingreso en la Empresa y categoría.
- B) Especial: por orden de antigüedad de cada trabajador en el centro de trabajo.

Artículo 45. Reconocimientos médicos.

Anualmente será obligatorio el ofrecimiento de un reconocimiento médico de todos los Trabajadores., según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y voluntario para el trabajador su realización.

Si en dicho reconocimiento cualquier Trabajador necesitase de uno más completo, dispondrá del correspondiente permiso sin pérdida alguna de retribución; y si éste reconocimiento tuviera que realizarse en otra ciudad, la Empresa le abonará los gastos de Transporte a dicha ciudad, así como una dieta/Día según tabla del anexo I y hasta un máximo de 7 días.

Los conductores dispondrán de permiso retribuido para realizar revisión médica exigida en la renovación del carnet de conducir, previa justificación de la misma.

Artículo 46. Comité de seguridad y salud.

Anualmente será obligatorio el ofrecimiento de un reconocimiento médico de todos los Trabajadores., según lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y voluntario para el trabajador su realización.

El Comité de Seguridad y Salud dispondrá de 1 día de permiso al mes para reunión con la Empresa. De no celebrarse se disfrutará el permiso igualmente.

Artículo 47. Acción sindical: derechos y garantías sindicales.

Las organizaciones sindicales tendrán pleno derecho para el uso del tablón de anuncios para temas de interés laboral y sindical, así como ejercitar el reparto de propaganda y recogida de cuotas, sin que el ejercicio de estos derechos pueda interferir el trabajo o la marcha normal de la Empresa.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, los trabajadores gozarán de las garantías que a continuación se enumeran considerándose nulos cuantos pactos o actos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central sindical, mediante cualquier tipo de ayudas.
- c) Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical o por su actividad sindical, siempre que esta se ajuste a la legislación vigente.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores. Tendrá las siguientes garantías:

- a) Cada delegado dispondrá de 34 horas mensuales de crédito sindical retribuidas a salario real. Estas horas podrán ser acumulables entre sus miembros sin que en ningún caso el número de horas a disfrutar para la actividad sindical sea superior al total de horas del Comité de Empresa.
- b) Del cómputo de horas mensuales quedarán excluidas las convocadas a iniciativa de la Empresa.
- c) Proponer a la Empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de trabajo o en mejoras técnicas de los mismos.
- d) Ser informado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente en aquellas que pudieran adoptarse en:
 - Expedientes de regulación de empleo.
 - Traslados de plantilla.

–Introducción de nuevos sistemas de trabajo.

–Todas las decisiones que afecten a la organización del trabajo.

e) Asegurar el cumplimiento de las normas laborables vigentes advirtiendo a la Empresa de las infracciones y ejercitando en su caso cuantas reclamaciones fuesen necesarias para su cumplimiento.

f) La empresa autorizará, previa notificación del Comité con una antelación de 48 horas la celebración de asambleas retribuidas en un máximo de 3 horas al año.

Artículo 48. Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias adoptadas se comunicarán al Secretario del Comité de Empresa, o persona en quién delegue, al objeto de que pueda exponer las alegaciones que estime oportunas, en el plazo de 6 días posteriores a su recibo.

Artículo 49. Régimen interno.

A) Se entregará una copia de servicios realizados, a los conductores adscritos al Convenio.

B) El personal de nueva contratación pasará a prestar sus servicios al turno de noche o de tarde, siempre y cuando en dichos turnos haya personal interesado en pasar al turno de día por existir vacantes en este último.

Artículo 50. Plantilla.

Las partes acuerdan que el 100% de puestos efectivos de trabajo a tiempo completo (con jornada de 1.600 h/año) de la contrata vigente estén ocupados por trabajadores con contrato indefinido a tiempo completo. Se aplicará dicho porcentaje de forma independiente para cada uno de los siguientes grupos:

I.–Puestos de producción.

II.–Personal de taller.

III.–Mandos intermedios.

IV.–Personal administrativo.

Se establecerá una revisión periódica de los puestos que se hará 2 veces al año, en mayo y octubre.

Se establecerá un listado de puestos por turnos y categorías. Se tendrá en cuenta únicamente aquellos puestos que se presten de manera regular durante todo el año. Se exceptuarán todos aquellos que se desarrollen durante campañas puntuales o temporales.

Al objeto de cubrir los puestos resultantes con trabajadores con contrato indefinido se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

–El jubilado parcial y su relevista, con independencia del tipo de contrato y jornada que tenga contará como 1 puesto.

–El trabajador con contrato indefinido a tiempo completo contará como uno.

Se establece un plazo de 3 meses para cumplir lo acordado en el artículo 50 o para establecer la fecha de su formalización, en el supuesto que se aproveche la realización de un contrato de relevo.

Nuevas contrataciones.

Se creará una comisión en el plazo de 30 días desde la firma del convenio compuesta por los firmantes del mismo para que haga una propuesta en un plazo no superior a 30 días, estableciendo un sistema de puntuación con los siguientes:

–Antigüedad en la contrata o en la empresa.

–Tiempo de trabajo en la contrata, debidamente acreditado.

–Acuerdos de contratación de la empresa con entidades locales, asociaciones sin ánimo de lucro y similares, debidamente acreditados.

–Aptitudes para el puesto (permiso B, C, C+CAP y E, formación relacionada con el puesto de trabajo).

–Ausencia de sanciones, calificadas como graves o muy graves en los últimos 6 meses.

–Mujeres hasta alcanzar una paridad real.

–Cualesquiera otros criterios que determinen las partes (ej. plan de nieves, inundaciones, etc.).

Artículo 51. Conductor oficial 1.º maquinistas.

La categoría de Maquinista se define como la del operario en posesión del carnet de conducir correspondiente, mínimo clase B, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones que no requieran elementos de taller. Cuidará especialmente que la máquina que conduce salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas de limpieza de aceras que requieran el permiso de conducir “B”. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

Cuando por causas meteorológicas, averías técnicas o de organización del Servicio el Conductor oficial de 1.ª no realice su jornada con el vehículo que tenía asignado, podrá en su jornada laboral realizar los trabajos propios de maquinista y excepcionalmente los de peón, esta última siempre y cuando esté debidamente justificada y sin perjuicio en su retribución.

Cuando por causas meteorológicas, averías técnicas o de organización del Servicio el maquinista no realice su jornada con la máquina que tenía asignada, podrá en su jornada laboral realizar los trabajos propios de las categorías de Peón o Conductor, esta última siempre y cuando esté en posesión del carnet de conducir correspondiente, y sin perjuicio en su retribución.

Los salarios a percibir son los reflejados para su categoría en el anexo I.

Artículo 52. Peón de 1.ª

Es aquel trabajador dedicado a determinadas funciones que sin constituir oficio, exigen cierta práctica y especialidad. Será de aplicación a aquellos trabajadores que habiendo superado las pruebas del artículo 37 tenga los conocimientos y habilidades necesarios para conducir el motocarro, Piaggio, baúl, triciclo, bicicleta o vehículo similar. También se aplicará esta categoría de peón de baldeo que acrediten un mínimo de 2 años en el puesto.

Percibirán la retribución que figura en tablas en el apartado Peón Especializado.

Artículo 53. Peón primer año.

Dicha categoría la formarán los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad en la empresa de forma discontinua, o de 6 meses de forma continua. Al trabajador/a que haya trabajado más de un año en diferentes periodos en los últimos 3 años, o más de 9 meses en un solo período le será de aplicación las tablas salariales de peón, sin efecto retroactivo alguno.

Artículo 54. Cambios de turno.

Si por necesidades del Servicio algún trabajador del turno de mañana tuviera que pasar al turno de tarde o al turno de noche, tendrá preferencia el más antiguo en el puesto y turno.

En el supuesto de no existir voluntarios deberá cambiar de turno el trabajador de menor antigüedad en el puesto y turno.

Para volver al turno de mañana tendrán preferencia los que cambiaron de forma obligatoria, siendo el último modificado el primero para nuevo cambio y así sucesivamente.

Artículo 55. Personal del fin semana.

Debido a la existencia de personal que presta sus servicios únicamente en fin de semana, bien en domingos, bien sábados y domingos, y al objeto de dotar de una mayor claridad a sus condiciones de trabajo, las partes acuerdan incluir en el presente convenio el contenido del acta de la comisión paritaria de 27 de abril de 2009, que aclara, completa o complementa los siguientes artículos:

–Artículo 10. El personal en cuyo contrato de trabajo se recoja como jornada a trabajar sábados y domingos tendrá como jornada anual 592 horas de trabajo efectivo, equivalente a un 37% de la jornada a razón de un total de 48 sábados y 48 domingos a trabajar 6 horas 10 minutos de jornada diaria.

En el caso de que figure en su contrato laboral 1 día bien en sábado bien en domingo, la jornada anual sería de 296 horas de trabajo efectivo a razón de 48 días/año de trabajo de 6 horas 10 minutos equivalente a un 18,5% de la jornada.

–Artículo 11. Vacaciones. Los días de vacaciones serán 8 y 4 respectivamente. El disfrute de los mismos estará en función del trabajo en sábado a realizar establecido por el cliente, disfrutándose cuando sea posible la mitad por calendario en tres semanas consecutivas y la otra semana a elección del trabajador, siempre que el número de solicitudes no exceda de 4 personas para el personal de sábados y domingos, y de 2 para el de domingos; para el supuesto de que hubiera más solicitudes para el mismo período se procederá a realizar un sorteo. El cómputo de trienios que da derecho un día más de vacación requiere tener cotizados 3 años completos de 365 días, es decir si el contrato fuera de sábados y domingos y su jornada un 37%, se requeriría 8 años y 2 meses.

–Artículo 13. Permisos. Los permisos sin retribución serán de 4 y de 2, para jornada a tiempo parcial del 37% y del 18,5%, pudiendo faltar un máximo de 2 personas/sábado.

–Artículos 15 a 21. Conceptos retributivos. Se realizarán tablas salariales específicas para las jornadas del 37% y 18,5%.

–Artículo 21. Trabajo en festivo. Los trabajadores a tiempo parcial cuyo contrato es de sábados y domingos tienen incluidos dentro de su jornada a trabajar los sábados festivos. Quienes trabajen un día festivo percibirán como complemento la cantidad establecidas en el artc 21 2.º párrafo.

Artículo 56. Plan de igualdad.

Las partes se remiten al Plan de Igualdad suscrito por FCC Medio Ambiente SAU, UGT Y CCOO el 28 de enero de 2022, que será de aplicación en el presente convenio.

CAPÍTULO V.–DISPOSICIONES ADICIONALES

Clausula adicional 1.ª

–Año 2025: incremento del 2,5% en todos los conceptos económicos, a excepción del plus del artículo 25 del presente convenio. Actualizar la retribución del peón de primera.

–Año 2026: incremento del 2% en todos los conceptos económicos.

–Año 2027: la subida establecida para el personal de la Administración Pública de Navarra.

Si el IPC de Navarra de los ejercicios 2025, 2026 y 2027 es superior al 7%, a partir del 1 de enero de 2028, se incrementarán los conceptos económicos en un 1%. Sin perjuicio del resultado final de la negociación en dicho año 2028.