



RESOLUCIÓ d'11 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, de Pals, per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 17001702012001).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa, i de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 22 de juliol de 2019, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA, de Pals, per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 17001702012001) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials de Treball, Afers Socials i Famílies a Girona.

-2 Disposar la seva publicació en el BOP de Girona.

La directora dels Serveis Territorials

Marta Casacuberta i Solà

Transcripció literal del text original signat per les parts

Convenio colectivo de la empresa F.C.C. Medio Ambiente, S.A., con su personal dedicado al servicio de limpieza viaria, recogida de basuras y eliminación de las mismas en la población de Pals

Capítulo I.- Normas generales

Artículo 1 - Ámbito de aplicación personal, funcional y territorial

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal adscrito a los servicios de limpieza pública, recogida domiciliaria de basuras y eliminación de las mismas, que la empresa FCC Medio Ambiente, S. A., tiene concertados con el Excmo. Ayuntamiento de la población de Pals.

Las condiciones de trabajo, en general, pactadas en el presente Convenio Colectivo, tendrán la condición de obligatorias y, sin perjuicio de mantenerlas, de acuerdo con la legislación aplicable, podrán ser mejoradas por contrato individual o pacto con los representantes de los trabajadores, no siendo válido cualquier acuerdo establecido por pacto individual o contrato de trabajo contrario a la legislación vigente y a lo regulado en el presente Convenio Colectivo como derecho mínimo obligatorio.

#### Artículo 2 - Vigencia y duración

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, y sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2019. La duración del convenio será de cuatro años, desde el día 1 de enero de 2019 hasta el día 31 de Diciembre de 2022.

#### Ultraactividad:

Denunciado el convenio y una vez finalizada su vigencia temporal, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá por un periodo de dos años. Las partes convienen que las negociaciones del nuevo convenio se iniciarán a partir del 1 de Enero de 2023, y consecuentemente la ultraactividad se extenderá hasta 31 de Diciembre de 2024.

#### Artículo 3 - Denuncia

La denuncia proponiendo la iniciación de nuevas negociaciones deberá hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

De no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, el Convenio se entenderá prorrogado en sus propios términos por periodos sucesivos de un año, manteniéndose vigente todo su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

#### Artículo 4 - Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que los Juzgados de lo Social en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen algunos de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse la totalidad de su contenido.

#### Artículo 5 - Absorción y compensación

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

Los aumentos de retribuciones que pudieran producirse en el futuro por disposiciones legales, sólo serán aplicables cuando, consideradas globalmente y en cómputo anual, superen las pactadas en el presente Convenio. En caso contrario, serán compensadas o absorbidas por éstas últimas, manteniéndose el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que quedan pactadas.

#### Artículo 6 - Garantía “ad personam”

Aquellos trabajadores a los que la suma del salario reflejado para su categoría profesional en tablas salariales más la suma de los importes que perciben por el concepto de garantía personal, superen los importes anuales reflejados para la misma categoría en las tablas del Convenio de Pals durante el año 2019, percibirán, como garantía personal, durante la vigencia de éste convenio los importes que excedan del Convenio de Pals. Al resto del personal se le respetarán las actuales condiciones personales que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio y que sumadas ambas no exceden del Convenio de Pals, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

#### Artículo 7 - Comisión Mixta Paritaria

La Comisión Mixta Paritaria estará formada por 1 representantes de la Empresa y 1 de los trabajadores, que será el Delegado de Personal.

Ambas partes podrán contar con los asesores que estimen oportunos.

Funciones de la Comisión:

1. Interpretación auténtica de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o venga establecido en su texto.
4. Conocer y resolver, los conflictos laborales de índole colectiva o plural que pudieran suscitarse y, específicamente, las discrepancias surgidas en los casos previstos en el Artículo 40 (movilidad geográfica), Artículo 41 (modificaciones de las condiciones de trabajo), Artículo 47 (suspensión del contrato de trabajo), Artículo 51 (resolución del contrato de trabajo) y 82.3 (inaplicación condiciones de trabajo), del Estatuto de los Trabajadores, en la nueva redacción dada al mismo por el Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre.

Plazos y Procedimiento:

La Comisión Paritaria se reunirá con carácter ordinario una vez al año.



La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario para la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia el artículo 82.3 ET y previa a la formalización de un conflicto colectivo, deberá realizarse en un plazo máximo de siete 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 el artículo 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Ambas partes, convienen que cualquier duda o divergencia que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Convenio, sea sometida, antes de entablar reclamación ante los organismos competentes, a informe de la Comisión Mixta Paritaria.

#### Artículo 8 - Derecho supletorio

En todo lo no previsto ni regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales que sean de aplicación.

### Capítulo II.- Condiciones de trabajo y de ingreso

#### Artículo 9 - Jornada de trabajo

##### 1).- Duración de la jornada:

La jornada de trabajo, del personal afecto a este Convenio será de 35 horas semanales.

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

##### 2).- Descanso durante la jornada:

Los trabajadores tendrán derecho a 30 minutos de descanso, que se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

##### 3).- Distribución de la jornada:

Debido a las especiales características de los servicios a realizar, la jornada de trabajo del personal afecto por el presente Convenio queda distribuida de la forma siguiente: de lunes a Domingo, con prestación de servicios durante 6 días a la semana y con un día de descanso intersemanal, que como mínimo ha de ser equivalente a 36 horas ininterrumpidas de descanso.



#### 4).-Horario de prestación de servicios:

El horario de prestación de servicios será de 7 h a 12,50 h. En el periodo comprendido entre el 1 de Junio y el 31 de Agosto el horario será desde las 6 horas a las 11,50 horas.

Limpieza del mercado semanal martes: El personal que lleva a cabo la limpieza del mercado semanal del martes durante todo el año, de 13 a 15 h, los viernes reduce su jornada en dos horas.

#### 5).- Distribución irregular de la jornada:

La empresa podrá, durante la vigencia de este convenio, distribuir de manera irregular la jornada de trabajo anual, como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo.

La decisión deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no inferior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

### Artículo 10 - Descanso semanal y fiestas

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo realizará un día de descanso semanal, además de los días de fiesta que le correspondan del calendario laboral que fija cada año la Generalitat de Catalunya, más las dos fiestas locales de Pals. Todo ello con las excepciones señaladas en el Artículo 9 del presente Convenio.

En el caso de trabajar en festivo sin descanso compensatorio o en el día de descanso semanal, los trabajadores cobrarán el plus que a continuación se indica:

Conductor festivos: 117,24 Euros

Peón festivos: 110,64 Euros

El día de San Martín de Porres se sustituye por un día de asuntos propios, que se realizará de común acuerdo entre empresa y trabajador, a lo largo del año, de forma que no se perjudique el servicio.

### Artículo 11 - Vacaciones

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 35 días naturales de vacaciones. El período de disfrute estará comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de octubre, pudiendo cambiarse de mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Los trabajadores con menos de un año de antigüedad tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones en función del tiempo realmente trabajado.

Durante la vigencia del presente Convenio las vacaciones se retribuirán con el salario real percibido. El trabajador que lo solicite podrá cobrar las vacaciones al iniciarlas.

El calendario de vacaciones exclusivamente podrá ser alterado en aquellos supuestos en que algún empleado en la fecha prevista para iniciar el disfrute estuviera de baja por I.T., en cuyo caso las iniciará inmediatamente a continuación del alta, (en lunes no festivo más próximo al alta), y siempre y en todo caso dentro de los límites y plazos previstos en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El personal las iniciará siempre en un día laborable.

### Capítulo III.- Condiciones de ingreso y contratación

#### Artículo 12 - Ingresos

Para la contratación de nuevos trabajadores la empresa se compromete a realizar oferta de empleo Genérica ante el O.T.G y el Servei Català de Col·locació, pudiendo efectuar contrataciones mediante otros mecanismos, en el caso de no poder cubrir las necesidades por el procedimiento antes indicado.

A tal efecto, se crea una comisión de contratación, compuesta por dos personas, 1 en representación de la empresa y 1 en representación de los trabajadores. Dicha Comisión tendrá un funcionamiento de reunión bimensual, y cuando existan contratos superiores a diez días, que no sean por sustitución de Incapacidad Temporal. Esta comisión será la encargada de seleccionar y valorar al personal más idóneo para cubrir dichas plazas.

La empresa contratará ajustándose a las condiciones del convenio. Las excepciones mínimas a esta regla deberán acreditarse ante la comisión.

Las vacantes o nuevas plazas que se produzcan se cubrirán por concurso-oposición, en el supuesto de concurrencia de distintos candidatos, igualmente capacitados, dicha plaza la ocupará aquel trabajador que lleve más tiempo parado.

Todas las nuevas contrataciones y ascensos que no se adapten a lo establecido en los artículos, 37, 38 o no se haya aprobado en la comisión de contratación y ascensos, serán anulables.

#### Artículo 13 - Período de prueba

La duración del período de prueba será, para cada grupo individual, el que a continuación se detalla:

Personal no cualificado	15 días
-------------------------	---------

Oficiales y administrativos	1 mes
Mandos intermedios	2 meses
Cuadros superiores	6 meses

#### Artículo 14 - Contratación

##### a) Contrato de formación:

Se regulará según lo establecido en el artículo 11 del E.T.

El contrato de formación únicamente podrá ser utilizado para la contratación de personal que reuniendo los requisitos legalmente establecidos, sea destinado a los departamentos de taller mecánico o administración.

La edad del trabajador a efectos de contrato de Formación estará comprendida entre los 18 y 25 años.

##### b) Contrato a tiempo parcial:

Se regulará según lo establecido en el artículo 12 del E.T.

El contrato a tiempo parcial podrá llevarse a efecto, siempre que el número de horas de trabajo efectivo contratadas sea igual o superior a 12 horas semanales o 48 horas mensuales.

##### c) Otras formas de contratación:

Se estará a la legislación vigente.

##### d) Sustitución de las vacantes:

1º).- Las bajas por accidente o enfermedad común o vacaciones y permisos que requieran su sustitución, serán suplidas por trabajadores de plantilla fijos-discontinuos. Para evitar arbitrariedades y facilitar el orden de entrada a la empresa de los fijos-discontinuos, se creará una bolsa de trabajo de mutuo acuerdo entra la representación legal de los trabajadores y los representantes de la empresa, el orden de esta lista vendrá dado por la fecha del primer contrato en la empresa.

Los trabajadores Fijos discontinuos que presten servicios en días festivos, podrán acumular las horas que realicen en días de fiesta al final del periodo de sustitución o del periodo de llamamiento, con la correspondiente retribución y cotización por días completos con las horas así acumuladas.

2º).- Cuando se produzca una ampliación de servicios, o se produzca una vacante (por cualquier causa) en un puesto de trabajo que requiera su reposición, será suplidas por trabajadores fijos-discontinuos, que pasaran a tener un contrato fijo.

#### Artículo 15 - Excedencias

En materia de excedencias se estará a lo establecido en los artículos 47 y 48 del Convenio General del sector de Limpieza pública.

#### Capítulo IV.- Estructura salarial y retribuciones

Las retribuciones que con carácter consolidable devengara el personal sujeto a este Convenio, serán las que se detallan en los artículos siguientes.

#### Artículo 16 - Condiciones económicas

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base del día Convenio, más la antigüedad que le corresponda, más los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determina en la tabla salarial anexa a este Convenio y en los artículos siguientes.

#### Artículo 17 - Salario base

El salario base para el personal afectado por este Convenio es el que se especifica para cada actividad, nivel y categoría en la tabla salarial anexa.

El salario base se devengará por día natural, sin perjuicio de que su abono se haga por salario mes comercial.

#### Artículo 18 - Antigüedad

El complemento de antigüedad consistirá en tres bienios del cinco por ciento y sucesivos quinquenios del siete por ciento del Salario Base de cada categoría.

La antigüedad comenzará a devengarse el primero de Enero del año en que se cumpla.

#### Artículo 19 - Plus tóxico, penoso y peligroso

El personal que preste sus servicios en la actividad de limpieza pública y recogida domiciliaria de basuras percibirá un plus tóxico, penoso y peligroso consistente en un 21 % del salario base diario fijado para cada categoría en las tablas anexas.

Este plus se devengará por día efectivo trabajado sin perjuicio de su abono por mes Comercial. Quedan exceptuados de la percepción de este plus los puestos de trabajo desempeñados por los empleados técnicos y administrativos.



#### Artículo 20 - Plus de nocturnidad

Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 21 y las 6 horas percibirán un plus nocturno consistente en un 25% del salario base diario fijado para cada categoría en las tablas salariales anexas.

Este plus se devengará por jornada efectivamente trabajada en período nocturno.

#### Artículo 21 - Plus complemento empresa

Todo el personal percibirá un plus que se determina en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 22 - Plus actividad

Todo el personal percibirá un plus que se determina en la tabla salarial anexa.

#### Artículo 23 - Plus distancia y transporte

Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas. Este plus será cotizable.

Durante la vigencia de este convenio, se abonarán los desplazamientos que los trabajadores deban realizar desde otras localidades en las que estén ubicadas las instalaciones de la empresa hasta Pals, siempre que los citados desplazamientos superen los 7 Km de distancia desde Pals hasta la localidad a la que deba realizarse el desplazamiento para depositar los vehículos.

El desplazamiento se abonará al precio fijo de 5,00€ diarios por desplazamiento de ida y vuelta.

#### Artículo 24 - Devengo de pluses y estructura salarial

Sin perjuicio de la redacción establecida en los artículos 19 a 23 los Pluses del presente Convenio se devengarán por 25 días al mes.

#### Artículo 25 - Dietas

Los trabajadores que hayan de pernoctar fuera de su domicilio por orden de la empresa percibirán una dieta completa de 22 Euros; en caso de desplazamiento por orden de la empresa sin necesidad de pernoctar fuera de su domicilio, la dieta será de 9 Euros, por cada una de las comidas o cenas que deban realizarse.

#### Artículo 25 - Horas extraordinarias



En caso de realizarse horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Reconociendo los firmantes expresamente el carácter de necesarias, de aquellas horas extraordinarias que se realicen motivadas por ausencias imprevistas, puntas de producción, cambios de turno y trabajo en festivos, las horas extraordinarias se abonarán al precio que para cada nivel y categoría se expresa en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 26 - Pagas extraordinarias

Todo el personal afecto al presente Convenio percibirá anualmente 3 pagas extraordinarias denominadas de verano, Navidad y Beneficios.

Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas, incrementadas con 30 días de antigüedad calculada sobre 30 días de salario base y la de Beneficios se incrementará con 15 días de antigüedad.

Devengo de las pagas y abono:

Paga de verano: Se devengará desde el día 1 de enero al 30 de junio y se abonará el día 15 de julio.

Paga de Navidad: Se devengará desde el día 1 de julio al 31 de diciembre y se abonará el día 22 de diciembre.

Paga de beneficios: Se devengará desde el día 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará durante el primer trimestre natural del año siguiente al de su devengo.

#### Artículo 27 - Paga de septiembre

El personal que permanezca en alta en la empresa desde el día 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año de vigencia del presente convenio, percibirá durante el año 2.016, en concepto de Paga de Septiembre, las cantidades que para cada categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

La Paga de Septiembre se abonará junto con el recibo de salario del mes de Septiembre.

#### Capítulo V.- Mejoras sociales y asistenciales

#### Artículo 28 - Licencias y permisos

Los trabajadores afectos por el presente convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 20 días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días en los casos de accidente, o enfermedad grave, muerte, hospitalización con justificante médico o intervención quirúrgica con o sin hospitalización, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad autónoma de Catalunya, el permiso será de siete días.

En el caso de muerte de familiares o afines hasta el segundo grado que hayan muerto en Cataluña, y se hayan de trasladar para el entierro fuera de la Comunidad Autónoma de Cataluña, el permiso de 3 días se incrementará en 3 más, hasta a un total de 6 días.

En el caso de muerte o enfermedad grave de familiares de primer grado de consanguinidad y hermanos/as de algún trabajador/a que necesite desplazarse fuera de España, el permiso será de 15 días debiéndose justificar además de la muerte o la gravedad de la enfermedad y la realización efectiva del desplazamiento por este motivo.

Se entiende por primer grado y segundo grado lo siguiente:

Grado	Consanguinidad	Afinidad
Primero	Padres	Suegros
	Hijos	Yernos-Nueras
Segundo	Abuelos	Abuelos del cónyuge
	Nietos	Nietos del cónyuge
	Hermanos	Cuñados

c) Dos días por traslado del domicilio habitual.

d) Un día por boda de hijo/a.

e) Diez días por nacimiento de un hijo ampliables a 2 días más si el nacimiento ha tenido lugar fuera de la comarca donde esté empadronado el trabajador/a. Como apartado de naturaleza diferente a la licencia retribuida de este punto, el trabajador/a tiene la posibilidad de suspender el contrato para atender a un hijo menor de 3 años, entre un mes y un año de duración.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

g) Se establecen cinco días para asuntos propios que se disfrutarán a lo largo del año, siempre que no haya coincidencia de más de una persona por día en R.S.U. y dos en limpieza viaria.



- h) Aunque no tenga la naturaleza de licencia retribuida, se pacta que el día de la revisión médica y con la finalidad de que el personal del turno de mañanas sólo tenga que incorporarse al trabajo después de haber efectuado la revisión pero no antes.
- i) Todos los permisos afectarán a las situaciones que sin ser matrimonio, acrediten la convivencia de hecho.
- j) En caso de exámenes eliminatorios o finales realizados en centros oficiales, se considerarán retribuidos con la mitad del salario.
- k) Para acompañar a hijos menores de 21 años, padres o cónyuges que necesiten desplazarse fuera de la provincia de Girona por visita médica justificada, la empresa ha de abonar un máximo de 6 días por año.
- l) Todos los permisos excepto los de exámenes se retribuirán con el salario real.

El Convenio en éste artículo se remite a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Conciliación de la vida familiar en los términos que les pueda afectar.

#### Artículo 29 - Permisos no retribuidos

Todos los trabajadores tienen derecho hasta un máximo de 20 días de permiso sin sueldo al año, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores de la plantilla en las mismas fechas.

Los citados permisos deberán ser notificados por escrito con una antelación mínima de 5 días, salvo casos de urgente necesidad.

#### Artículo 30 - Ropa de trabajo

La empresa entregará a los trabajadores las siguientes prendas de trabajo:

Invierno: un pantalón, una camisa de manga larga, un par de botas, un par de botas de agua (cada dos años), un chubasquero, un jersey (cada dos años), un anorak (cada dos años), un par de guantes (renovables cada vez que queden en desuso).

Verano: un pantalón, una camisa de manga corta, zapatos.

Al personal de nuevo ingreso se le entregarán 2 uniformes de trabajo.

#### Artículo 31 - Anticipos

Todos los trabajadores que lo soliciten podrán cobrar un anticipo el día 15 de cada mes.

La cuantía del anticipo no sobrepasará los límites legales. El tope para la solicitud será el día 5 de cada mes.



### Artículo 32 - Accidente y hospitalización

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de accidente de trabajo (tanto dentro de la jornada como “in itinere”) o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el cien por cien del salario habitual, con exclusión de las horas extras, a partir del primer día de la baja.

En caso de hospitalización superior a dos noches, bien sea por accidente de trabajo o enfermedad común, la empresa complementará hasta el cien por cien del salario habitual, con exclusión de las horas extras, mientras dure la hospitalización y hasta 90 días.

En caso de enfermedad común, se percibirá el 85% del salario diario a partir del primer día y siempre que no se sobrepase el límite del 15% de Absentismo anualmente del total de la plantilla.

La primera baja del año derivada de enfermedad común no afectará a las pagas extraordinarias.

### Artículo 33 - Póliza de accidentes

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de accidentes que garantice que en caso de accidente laboral o enfermedad profesional como consecuencia de la actividad desarrollada para la empresa, de la que se derive muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para cualquier actividad, el trabajador, o sus beneficiarios en todo caso, perciban en concepto de indemnización la cantidad de 26.000 Euros. Todo ello con independencia de las prestaciones de la seguridad social que pudieran corresponderle.

La empresa deberá suscribir dicha póliza en el plazo de un mes desde la firma del Acuerdo.

### Artículo 34 - Privación del carnet de conducir

En el supuesto de que a un conductor, mediante expediente administrativo o judicial, le sea retirado el permiso de conducir temporalmente, como consecuencia de accidente de circulación cuyas causas no sean directamente imputables al mismo; durante el período que dure la suspensión del permiso, la empresa se obliga a proporcionarle otro puesto de trabajo.

Durante los 12 primeros meses de suspensión el salario a percibir será el salario de conductor.

### Artículo 35 - Reconocimiento médico

Se realizará a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual. La empresa determinará el lugar y fecha de dichos reconocimientos.

### Artículo 36 - Anticipos especiales de salario

La empresa concederá anticipos especiales de salario, con carácter individual y por un máximo de 1.200 Euros.

La dotación máxima que la empresa podrá tener desembolsada por este concepto, para todo el personal, no excederá de 3.600 Euros (cantidad prestada menos cantidad amortizada por devoluciones).

Las devoluciones para la amortización de los anticipos serán de 50 Euros en cada una de las mensualidades y de otros 50 euros en cada una de las pagas extraordinarias.

### Artículo 37 - Ascensos

Todo el personal comprendido en este convenio tendrá derecho, en igualdad de condiciones, a cubrir las vacantes de categoría superior o plazas de nuevas creación que se produzcan en la empresa, y es por lo que en materia de ascensos, se crea una comisión paritaria de ascensos compuesta por 2 personas, 1 en representación de la empresa y 1 en representación de los trabajadores. Esta comisión tendrá la finalidad de posibilitar a los trabajadores de esta empresa el ascenso a una categoría superior, y se regirá por las siguientes normas:

- 1º.- A la hora de cubrir una vacante de categoría superior, tendrán preferencia a ella los trabajadores que reuniendo las condiciones necesarias estén trabajando en la empresa.
- 2º.- Será la encargada de seleccionar a los trabajadores que opten a la plaza a cubrir, y poder así elegir el candidato más idóneo.
- 3º.- Personal no operario, y el personal mecánico, será de libre designación por la empresa.
- 4º.- Personal operario: Las vacantes o nuevas plazas, que se produzcan en estas categorías se cubrirán por concurso-oposición, en el supuesto de concurrencia de distintos candidatos, igualmente capacitados, dicha plaza la ocupará aquel trabajador que tenga más antigüedad en el puesto de trabajo. En el caso de que ningún trabajador fijo de plantilla, solicite la nueva plaza o la vacante, ésta se cubrirá según lo establecido para las bajas definitivas del personal fijo.
- 5º.- Cuando algún conductor deje de realizar sus funciones en la empresa por excedencia, incapacidad permanente o jubilación anticipada, estas funciones las realizarán los trabajadores que reuniendo los requisitos exigidos en la Comisión de ascensos hayan solicitado la promoción para cubrir la categoría de conductor, pero en estos casos no se consolidará la categoría. La consolidación vendrá por la ocupación de la vacante una vez definitiva, por quien corresponda.

#### Artículo 38 - Jubilación

Los trabajadores con más de seis años de antigüedad de la empresa tendrán derecho a un premio por jubilación anticipada, o jubilación definitiva, en función de la edad de jubilación según la siguiente escala:

A los 63 años:	1.513 Euros
A los 64 años:	1.366 Euros
A los 65 años:	1.271 Euros
A los 66 años:	757 Euros

#### Artículo 39 - Extinción del contrato por causas objetivas

En los supuestos previstos en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes acuerdan introducir en la regulación legal del procedimiento, un periodo de consultas de diez días que deberá llevarse a efecto dentro del plazo de preaviso reglamentariamente establecido.

#### Artículo 40 - Extinciones de carácter económico, técnico, organizativo o productivo.- Disposición de estabilidad en el empleo

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas de los Artículo 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 Artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 41 - Despido por causa de bajas justificadas de enfermedad común

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.

#### Artículo 42 - Despido improcedente



En caso de despido si este se declara improcedente el trabajador tendrá derecho a la elección de la readmisión o de la indemnización pertinente.

#### Artículo 43 - Retención o prisión del trabajador

En el caso de que un trabajador, afectado por este Convenio, sufra detención o prisión preventiva o definitiva, bien de carácter judicial o impuesta como sustitutiva del impago de sanciones administrativas, la Empresa si así lo quiere, podrá darle de baja a todos los efectos de la Seguridad Social y vendrá obligada, una vez puesto en libertad, a readmitirle en las mismas condiciones que antes, respetándole antigüedad y categoría anterior.

Para poder ejercitar este derecho, el trabajador deberá incorporarse a la empresa después del mes siguiente al de su puesta en libertad, percibiendo sus retribuciones desde el primer día que se incorpore al trabajo.

Lo anteriormente establecido no será de aplicación para aquellos casos en que la detención o prisión del trabajador tenga causa en la comisión de delitos o faltas atentatorias contra la propiedad de la Empresa o del Ayuntamiento, y las personas que la integran. Tampoco será de aplicación en los supuestos de delitos de sangre y de violencia de género

#### Capítulo VI - Acción sindical

##### Artículo 44 - Seguridad y salud laboral

Se creará una comisión paritaria de Seguridad y Salud Laboral, al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia a la realidad de este centro de trabajo.

Las partes se comprometen a elaborar unas normas mínimas de funcionamiento de dicha comisión.

A las reuniones de esta comisión, y a petición de cualquiera de las partes, podrán asistir asesores.

El Delegado de personal asumirá las funciones que en materia de prevención le correspondan con arreglo a lo establecido en la vigente ley de Prevención de Riesgos laborales.

##### Artículo 45 - Competencias del delegado de personal

El delegado de personal recibirá información en aquellos asuntos de personal que afecten al conjunto de los trabajadores y que supongan variación con el régimen anterior existente.

A ser informado de la propuesta de saldo y finiquito, de todos los contratos que se rescindan en la empresa.





A estar presente en el momento de la firma del recibo de saldo y finiquito de todos aquellos trabajadores a quienes se les rescinda el contrato de trabajo, excepción hecha de los que no lo deseen.

A la entrega de la copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito (excepto altos cargos que sólo se notificará) entendiéndose por copia básica, la fotocopia del contrato de trabajo, borrando D.N.I, domicilio y estado civil y salario personal que excediera de la referencia a la norma o del convenio Colectivo.

La copia básica no consistirá en una notificación, sino en una verdadera fotocopia del contrato original, quedando en posesión de los Delegados de Personal. Así mismo en la copia básica deben figurar las cláusulas adicionales, de jornada, el salario según norma colectiva y el horario.

Trimestralmente la empresa informará de la previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación. Entendiéndose no obstante la dificultad de prever contrataciones por sustituciones y puntas de producción que existen en este servicio.

Trimestralmente la empresa entregará copia de los TC1 y de los TC2 y en todas aquellas competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los trabajadores, en sus Artículos 15.4; 19.5; 29.4; 41; 44,1; 64; 77.1; 87.1.

El Delegado de personal será oído por la empresa, en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato. Serán así mismo informados y oídos por la empresa con carácter previo, acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves que afecten a los afiliados al Sindicato.

También será oído en materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores. Se les informará también de la implantación o revisión de sistemas de Organización del trabajo y de sus posibles consecuencias, sólo cuando ello implique modificación de condiciones.

#### Artículo 45 - El delegado de personal

El delegado de personal dispondrá de quince horas mensuales para el ejercicio de sus derechos sindicales.

No se computarán como parte del crédito horario, las horas sindicales utilizadas en:

1. Reuniones convocadas por la Empresa.

2. Negociación colectiva en las condiciones reguladas en el artículo 9.2 de la LOLS.

Todo el personal tendrá derecho a dieciocho horas anuales, dentro de la jornada laboral, para realizar asambleas. La Empresa proporcionará un local adecuado para su realización, previo comunicado con 24 horas de antelación.

Las horas de asamblea que dejen de realizarse un año sobre el total previsto, pasarán a efectuarse al año siguiente en concepto de formación.

#### Artículo 46 - Cuota sindical

Por parte de la empresa se procederá al cobro de la cuota sindical, previa petición individual de los interesados, mediante la deducción en nómina de su importe, e ingreso en la cuenta del Sindicato.

#### Artículo 47 - Tablón de anuncios

La empresa cuidará que el tablón o tablones de anuncios a que los trabajadores tienen derecho, estén en todo momento en perfectas condiciones de uso.

#### Disposiciones adicionales

##### Primera: Condiciones económicas para el año 2019

Para el ejercicio 2019 y con efectos del día 1 de Enero, se establece un incremento equivalente al 2% para todas las categorías. Incremento que se aplicará a todos los conceptos económicos vigentes a 31 de Diciembre de 2018.

##### Segunda: Condiciones económicas para el año 2020

Para el ejercicio 2020 y con efectos del día 1 de Enero de 2020, se acuerda aplicar los incrementos salariales con el IPC del año anterior.

##### Tercera: Condiciones económicas para el año 2021

Para el ejercicio 2021 y con efectos del día 1 de Enero de 2021, se acuerda aplicar los incrementos salariales con el IPC del año anterior.

##### Cuarta: Condiciones económicas para el año 2022

Para el ejercicio 2022 y con efectos del día 1 de Enero de 2022, se acuerda aplicar los incrementos salariales con el IPC del año anterior.

#### Quinta: Cláusula de subrogación

Con objeto de contribuir al principio de estabilidad en el empleo, la adscripción del personal, en los cambios de titularidad de las empresas contratistas que se adjudiquen los servicios de limpieza y Recogida de Basuras de la población de Pals, se llevará a cabo en los siguientes términos:

Primero: A la finalización de la contrata, los trabajadores de la empresa saliente pasaran a adscribirse a la nueva adjudicataria de la contrata, la cual se subrogará en todos los derechos y obligaciones de aquella respecto del personal, siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- a).- Trabajadores en activo que presten sus servicios en dicha contrata, con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses en la contrata, sea cual fuese la modalidad de su contrato de trabajo.
- b).- Trabajadores que en el momento del cambio de titularidad de la contrata se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, permisos, invalidez provisional, servicio militar o situación análoga siempre y cuando hayan prestado servicio en la contrata, al menos cuatro meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.
- c).- Trabajadores con contrato de interinidad que substituyen a alguno de los trabajadores mencionados en el párrafo anterior.
- d).- Trabajadores de nuevo ingreso que por exigencias del Ayuntamiento de Pals se haya incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación después de los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella y siempre que se acredite y justifique que son incorporación a la contrata.

Segundo: Todos los supuestos anteriormente contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa saliente a la entrante en el plazo de diez días hábiles a contar desde el día siguiente a aquel en que la nueva adjudicataria comunique a la saliente ser la nueva adjudicataria del servicio. Cumpliendo este requisito la empresa entrante anteriormente y sin más formalidades se subrogará a todo el personal que preste sus servicios en la contrata de Pals.

Tercero: Si el Ayuntamiento rescindiera la contrata, para dejar de prestar el servicio o realizarlo por sí mismo, operará la subrogación para el propio Ayuntamiento en los términos señalados en este artículo.

Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores y en relación con la materia serán de aplicación las disposiciones contenidas en los artículos 49 a 53 del Convenio Colectivo General del Sector.

#### Sexta: Clasificación profesional

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.

Categoría Profesional	Grupo Profesional	Tareas/Funciones/Oficios
Conductor	D - Operario	D1. Conductor clase C
Oficial 1 mecánico	D - Operario	D5. Oficial 1ª mecánico
Peón especialista	D - Operario	D3. Peón especializado
Peón	D - Operario	D4. Peón

#### Disposición final

El contenido de este convenio y las condiciones económicas y sociales establecidas en el mismo han sido aprobadas por el Pleno del ayuntamiento de Pals celebrado el pasado día 18 de Julio de 2019.

Increment Ex		Diferencial		2.00%		0.00%		2.00%				
<b>TABLAS SALARIALES DE PALS DEFINITIVAS.- DE 1 DE ENERO A 31 DE DICIEMBRE DE 2019</b>												
CATEGORIA	TURNO	SALARIO BASE	COMPLEMEN	PLUS TOXICO	PLUS	PLUS	TOTAL MENSUAL	PAGA NAVIDAD	PAGA VERANO	PAGA	PAGA	TOTAL ANUAL
			TO EMPRESA	Y PENOSO	DISTANCIA Y	ACTIVIDAD				BENEFICIOS	SETIEMBRE	
Conductor / Oficial 1ª Mec.	DIA	1.341,00	135,75	281,61	126,33	88,42	1.973,11	2.079,29	1.812,43	964,51	1.093,46	29.627,00
Peón	DIA	1.173,19	50,29	246,37	119,36	16,30	1.605,50	1.911,46	1.644,62	880,59	1.093,46	24.796,14
Peón especialista	DIA	1.173,19	50,29	246,37	119,36	77,92	1.667,12	1.911,46	1.644,62	880,59	1.093,46	25.535,58
<b>HORAS EXTRAORDINARIAS</b>												
CATEGORIA	NORMALES	FESTIVOS				FESTIVOS						
Conductor día	10,77	12,92				Conductor	117,24					
Peón especialista día	9,19	9,96				Peón	110,64					
Peón día	9,19	9,96										