

RESOLUCIÓ de 15 d'octubre de 2026 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A - Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja, per als anys 2026-2027 (codi de conveni núm. 43002821012006).

Fets

Primer. En data 31 d'agost de 2026, Esther Temprano Puig, en representació de la Comissió negociadora, va presentar el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A - Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja, subscrit per les parts negociadores en data 20 de juliol de 2026.

Segon. No obstant això, el dia 8 de setembre de 2026, aquests Serveis Territorials vam trametre un requeriment a la Comissió esmentada, perquè esmenessin unes deficiències del contingut del Conveni; la qual cosa van fer efectiva mitjançant una acta d'esmena subscrita en data 21 de setembre de 2026 i presentada de nou al REGCON el dia 24 de setembre de 2026.

Tercer. Atès que amb la documentació aportada com a esmena al requeriment efectuat, no esmenaven les deficiències del Pla, en data 29 de setembre de 2026 es va enviar un segon requeriment el qual van respondre el 9 d'octubre de 2026.

Fonaments jurídics

Únic. D'acord amb l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; així com el Decret 162/2026, de 8 de setembre, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball.

Per tot això,

RESOLC:

Primer. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE S.A - Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja, per als anys 2026-2027, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball, i plans d'igualtat amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Tarragona i disposar-ne la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Segon. Notificar aquesta resolució a la Comissió negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 15 d'octubre de 2026

Maria del Mar Giné Servén
Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC MEDIO S.A per la Contracta del Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja, per l'any 2026.

Capítol I. Normes generals

Capítol preliminar

Es configuren com a parts signants del present Conveni col·lectiu de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, centre Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja, d'una part, la representació legal de les persones treballadores del centre Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja, a través del seus delegats de personal, com a representació de les persones treballadores, i de l'altra, la representació legal de l'empresa, com a representació empresarial. Ambdues parts es reconeixen mútua legitimació per a la negociació del present conveni col·lectiu.

Article 1. Àmbit personal, funcional i territorial

Aquest Conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal que l'empresa FCC, SA té adscrits al seu centre de treball del Consell Comarcal del Tarragonès i La Canonja que presten els seus serveis en la recollida d'escombraries, neteja viària i gestió de les deixalleries.

Article 2. Vigència

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, retraient-se únicament els efectes econòmics, a la data d'1 de gener de 2.026.

Article 3. Durada i Pròrroga

La durada del present Conveni col·lectiu serà de 2 anys, comptats a partir de l'1 de gener de 2.026 prorrogant-se al seu venciment el 31 de desembre de 2.027, d'any en any per tàcita reconducció de no formular-se denúncia per escrit, de rescissió o revisió per qualsevol de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la data del seu venciment inicial, o de qualsevol de les seves possibles pròrrogues. La denúncia haurà de comunicar-se a l'altra part per escrit.

Una vegada denunciat i vençut el terme de la seva vigència es mantindrà en vigor fins que se subscrigui el nou conveni que el vingués a substituir, o se sol·licitarà arbitratge o resolució administrativa amb força d'obligar. La vigència serà màxima d'un any d'acord amb l'art. 14 de la Llei 3/2012.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctiques seran considerades globalment i en còmput anual, resultant nul en la seva totalitat i sense eficàcia en el supòsit d'impugnació total o parcial per part de l'Autoritat Laboral.

Article 5. Absorció i compensació

Les condicions pactades en l'aquest Conveni col·lectiu són compensables en la seva totalitat amb què anteriorment regien per qualsevol causa, formant un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctiques seran considerades globalment i en còmput anual.

Tenint en compte la natura d'aquest conveni col·lectiu, les disposicions legals o convencionals, que impliquin variació econòmica a tots o qualsevol dels conceptes retributius existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerats i en còmput anual superen el nivell total d'aquest.

Article 6. Garanties "ad personam"

Com a garantia "ad personam" es respectaran situacions personals, que sota el punt de vista de les percepcions econòmiques i considerades en la seva totalitat i en còmput anual superessin a les fixades en aquest Conveni col·lectiu.

Article 7. Comissió paritària

Es constituirà una Comissió Paritària d'interpretació, arbitratge, conciliació, vigilància i aclariment del present Conveni col·lectiu.

L'esmentada Comissió estarà constituïda per quatre vocals, dos en representació de l'empresa i dos en representació de les persones treballadores, ambdós hauran hagut de formar part de la Comissió Negociadora i signants del mateix. Les dues parts convenen que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest Conveni, sigui sotmesa prèviament a informe de la Comissió abans d'entaular reclamació contenciosa o administrativa.

A les reunions de la Comissió regulada en aquest article, podran assistir amb veu però sense vot un assessor per cadascuna de les representacions.

Seràn funcions d'aquesta Comissió:

- a) Interpretació de l'aplicació de la totalitat de les clàusules d'aquest Conveni col·lectiu i la determinació dels procediments per solucionar les discrepàncies al si d'aquesta comissió.
- b) Vigilància del compliment del pactat.
- c) Estudi i valoració de noves disposicions legals de posterior promulgació a l'entrada en vigor d'aquest conveni, que pugui afectar al seu contingut.
- d) Quantes altres activitats estenguin a la major eficàcia pràctica del conveni col·lectiu i vingui establert en el seu text.

D'acord amb l'article 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors a més de les funcions anteriorment esmentades, correspon en la Comissió Paritària la resolució de les discrepàncies que se sotmetin a la seva consideració pels afectats per aquest conveni col·lectiu, en quan a la seva interpretació, així com també pel que fa als supòsits en què no s'aconsegueixi acord durant el període de consultes establertes en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Els acords s'adoptaran per majoria de vots dels components de la Comissió. Es realitzarà un màxim de dues votacions per cada qüestió sotmesa a la consideració de la Comissió, que en qualsevol cas hauran d'estar separades per un dia natural.

La comissió haurà de comunicar l'acord que, si escau, s'aconsegueixi, per escrit, en el termini màxim de 7 dies des que es va sotmetre a la seva consideració la discrepància. Es publicarà còpia de l'acord que si escau s'estableixi en el taulell d'anuncis de l'empresa.

Quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre empresa i representants de les persones treballadores es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes establerts en l'article 41.4 ET, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, en relació amb les matèries i en els termes establerts en l'article 82.3 de l'ET. Ara bé, quan es produeixin discrepàncies durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària, que disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar de que la discrepància li va ser plantejada. Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribat a cap acord, les parts hauran de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords d'àmbit estatal o autonòmic per solucionar

de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords.

El domicili de la Comissió Paritària del present Conveni queda fixat al Carrer del Coure nº 26, Polígon Industrial Riu Clar, 43006 de Tarragona.

Article 8. Normes subsidiàries

En tot el no previst ni regulat en aquest conveni col·lectiu s'estarà a allò disposat pel Conveni general del sector de Neteja Pública Viària, Regs, Recollida, tractament i eliminació de residus i neteja i conservació de clavegueram, mentre que no s'oposin a normes de dret necessari, i a l'actual Estatut dels Treballadors i disposicions legals de general aplicació.

Article 9. Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, per la qual cosa aquesta podrà implantar els mètodes i procediments més convenients per a la bona marxa del servei, sense que per això perjudiqui la formació professional del seu personal.

L'empresa podrà establir jornades irregulars per contribuir a la flexibilitat interna de l'empresa, i que aquesta sigui més competitiva, d'acord amb l'establert a la Llei 3/2012.

Capítol II. Condicions econòmiques

Article 10. Conceptes retributius

La retribució de cada treballador/a, estarà composta pel salari base i els complements que per a cada categoria es determina en les taules annexes, amb relació al contingut dels articles següents.

Els complements es denominen de la forma que a continuació s'indica:

A) De Lloc de Treball:

- Plus de Nocturnitat.
- Plus Penós.
- Plus Rotació.
- Plus Polivalència.

C) De Quantitat i Qualitat de Treball:

- Plus Conveni.
- Ajust vacances.
- Hores Extraordinàries.

D) Complement no cotitzable

- Plus extrasalarial.

E) De venciment superior al mes:

- Gratificació Extraordinària d'estiu.
- Gratificació Extraordinària de Nadal.
- Gratificació Extraordinària de març.
- Premi de no absentisme.

Article 11 Salari base.

El salari base del personal afecte a aquest conveni col·lectiu és el que es determina per a cada categoria en les taules annexes.

La meritació de l'esmentada retribució serà mensual.

Article 12. Plus penós

Totes les persones afectes al present Conveni col·lectiu, llevat de personal administratiu, tècnic i taller, percebran un plus de toxicitat/penositat/perillositat per dia de treball efectiu consistent en un 20% del salari base de cada categoria.

Aquest plus penós es cobrava ja integrat i formant part del plus conveni, en virtut de l'acord adquirit en el Conveni 2006/2011, pel que queda derogat aquest acord, el plus tòxic/penós-perillós es percebrà en un concepte separat, en la quantia que per cada categoria es fixa en la taula annexa.

Article 13. Plus de nocturnitat

El personal que presti els seus serveis entre les 22,00 h. i les 6,00 h. percebrà un complement del 25% del salari base establert per a la seva categoria laboral, per dia efectivament treballat en torn de nit.

Si el temps treballat durant el període nocturn fora inferior a 4 hores, el percentatge de l'esmentat plus serà del 10%.

Aquest plus té caràcter funcional i no és consolidable.

Article 14. Plus conveni

Tot el personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu percebrà en concepte de complement per quantitat o qualitat de treball, un plus de conveni en la quantia que per a cada categoria es fixa en la taula annexa.

Així, el Plus Conveni té com a finalitat estimular la productivitat amb un rendiment normal i correcte, i amb la dedicació necessària per a la millor execució de les comeses pròpies de cada lloc de treball.

Aquest plus es meritara per jornada efectivament treballada, sempre que s'efectuï el treball amb el rendiment normal i correcte. La falta d'assistència activa al treball es penalitzarà amb la pèrdua d'aquest plus mentre duri la falta d'assistència al treball, independentment de les sancions que pugui incórrer el treballador a l'empara d'allò disposat en altres disposicions generals o reglamentàries.

La quantia d'aquest plus de conveni es pacta expressament en l'import que com a tal s'estableix en la taula salarial annexa.

No es computarà a l'efecte de gratificacions extraordinàries, ni per al càlcul d'hores extraordinàries, ni en les absències al treball.

Article 15. Plus rotació.

El personal assignat al servei de recollida d'escombraries del Consell Comarcal del Tarragonès durant el període temporada alta (establert anualment segons calendari) cobraran aquest plus proporcionalment pels dies efectivament treballats.

Les dues parts reconeixen que la finalitat d'aquest plus és retribuir la rotació dels dies de descans durant aquest període de temps, ja que tots els/as treballadors/es assignats a aquest servei passen de realitzar dos dies de descans fix a la setmana, dimecres i diumenge, a treballar de dilluns a diumenge amb el festiu rotatiu, complint el temps de descans establert

per llei. En definitiva, no existeix una prolongació ni ampliació de la jornada ordinària, sinó que es canvien els dies de descans, havent de treballar diumenge i festius segons el quadrant horari.

Aquest plus mensual, l'import de què apareix en la taula annexa, només s'abona durant el període comprès en temporada alta de l'any, i, en proporció al temps treballat en aquest període. La quantia d'aquest plus serà l'establerta en taules per a la durada de tot el Conveni.

Aquest plus té caràcter funcional i no és consolidable

Article 16. Plus Polivalència

S'estableix un plus de polivalència per al personal conductor que, estant degudament capacitat, realitzi de forma habitual funcions que comportin una major dificultat tècnica. Aquest plus tindrà caràcter funcional, no serà consolidable i únicament es meritara quan la persona conductora exerceixi efectivament les tasques que en justifiquen la percepció, en els termes següents:

- Personal conductor especialista en càrrega bilateral i lateral: percebrà la quantitat de 60 € mensuals, amb un límit màxim de 25 persones conductores adscrites a aquest nivell. Amb caràcter excepcional, el personal conductor que no exerceixi habitualment aquesta funció i hi sigui assignat percebrà la quantitat de 2,73 € per cada jornada efectivament realitzada.

- Personal conductor gruista, ja sigui mitjançant V.Consyst o sistema de doble ganxo: percebrà la quantitat de 120 € mensuals, amb un límit màxim de 3 persones conductores adscrites a aquest nivell. Amb caràcter excepcional, el personal conductor que no exerceixi habitualment aquesta funció i hi sigui assignat percebrà la quantitat de 5,45 € per cada jornada efectivament realitzada.

Article 17. Plus extrasalarial

Per suplir les despeses originades pel transport s'estableix un plus extrasalarial per dia efectivament treballat de la qual quantia mensual és la que es fixa en les taules salarials.

Aquest plus extrasalarial no es computarà a l'efecte de càlcul i abonament en les gratificacions extraordinàries, ni hores extres, ni en diumenge o festius, llevat d'en els treballats que llavors si es meritara.

Article 18. Hores extraordinàries

L'activitat afectada al present Conveni col·lectiu és un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, que ha de realitzar-se inexcusablement, i acabar-se tots els dies de l'any, havent de realitzar-se les hores extraordinàries motivades per absències imprevistes o canvis de torn, bé per puntes de producció, treballs imprevistos, manteniment, o altres situacions derivades de la natura del treball que es tracta. Els signants d'aquest conveni reconeixen el caràcter d'hores extraordinàries d'obligada realització.

La direcció de l'empresa i les persones treballadores s'esforçaran durant aquest Conveni col·lectiu per reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries i, així, poder possibilitar la creació de nous llocs de treball.

La quantia de les hores extraordinàries primeres o normals i de les hores extraordinàries terceres o festives estan establertes per cada categoria en la taula salarial annexa a aquest Conveni.

Article 19. Gratificacions extraordinàries de març, d'estiu i nadal

Les gratificacions extraordinàries de Nadal i Estiu, es faran efectives, la d'Estiu el dia 30 de juny i la de Nadal el 15 de desembre i el seu import serà l'establert en la taula salarial annexa.

La meritació d'aquestes dues pagues es realitzarà de la següent manera: la paga de juny es merita de l'1 de gener al 30 de juny. La paga de desembre de l'1 de juliol al 31 de desembre. La paga del mes de març consistirà per a cadascuna de les categories en l'import establert en la taula salarial annexa. Es merita de l'1 de gener al 31 de desembre i es paga el 31 de març del següent any.

Aquestes gratificacions es meritaran en proporció al temps treballat.

Article 20. Premi de no absentisme

La finalitat d'aquest és el premiar les persones que no tenen absentisme laboral, consistent el mateix en les quanties establertes per cada categoria en el quadre annex, i que es meritara una única vegada a l'any, en la nòmina del mes de setembre.

No es considera absentisme a l'efecte de la meritació d'aquest premi: les baixes per accident de treball, les llicències retribuïdes, els dies de permisos retribuïts, els dies de permisos no retribuïts, els dies de suspensió de treball i sou.

Es tindrà dret a aquest premi, si es compleixen els següents requisits:

En el cas de tenir de 0 a 1 falta injustificada durant el període de càlcul i de tenir fins a 5 dies naturals de baixa per incapacitat temporal en el període de càlcul, de l'1 de setembre al 31 d'agost (per malaltia comuna o accident no laboral, hi hagi o no intervenció quirúrgica) es cobrarà el 100% del premi de no absentisme, o sigui, el 100% de la quantia establerta en la taula per la seva categoria.

En el cas de tenir de 0 a 1 falta injustificada durant el període de càlcul i de 6 fins a 7 dies naturals de baixa per incapacitat temporal en el període de càlcul, de l'1 de setembre al 31 d'agost (per malaltia comuna o accident no laboral, hi hagi o no intervenció quirúrgica) es cobrarà el 50% del premi de no absentisme, o sigui, el 50% de la quantia establerta per la seva categoria.

En tot cas, la primera baixa per incapacitat temporal, de fins a 4 dies, en el període de càlcul, estarà exclosa en el còmput de la penalització.

Per percebre els imports del premi de no absentisme s'haurà d'haver treballat un mínim de sis mesos dins el període corresponent al càlcul (1/09 al 31/08) i estar d'alta a l'empresa en el moment del pagament, dia 30 de setembre, abonant-se la part del premi proporcional al temps treballat. De forma aclaridora, per exemple: una persona que hagi treballat cinc mesos del període de càlcul no té dret al premi de no absentisme, una persona que hagi treballat sis mesos tindrà dret al 50% del premi que li pogués correspondre, i si per exemple ha treballat nou mesos tindrà dret al 75% del premi que li pogués correspondre.

S'adjunta a continuació la taula del premi absentisme, en el cas de correspondre el 100%, per categoria:

Import Premi no Absentisme:

Any 2026: 1.500 €

Any 2027: 1.600 €

Les baixes derivades d'alt risc d'embaràs i maternitat, no penalitzaran com a absentisme.

L'import calculat, una vegada aplicats els criteris del premi, no es veurà rebaixat per la reducció de jornada per cura de fill/a menor de 12 anys.

No es tindrà dret a aquest premi:

En el cas de tenir 8 dies naturals o més de baixa per incapacitat temporal en el període de càlcul, de l'1 de setembre al 31 d'agost (per malaltia comuna o accident no laboral, hi hagi o no intervenció quirúrgica). A excepció de la primera baixa per incapacitat temporal de fins a 4 dies naturals en el període de càlcul, exclosa del còmput de la penalització.

En el cas de tenir més d'una falta injustificada durant el període de càlcul (1 de setembre al 31 d'agost).

El període de càlcul d'aquest premi és de l'1 de setembre al 31 d'agost. I el moment de pagament és amb la nòmina del mes de setembre de l'any actual. O sigui, per determinar les persones que tenen dret a aquest premi de no absentisme l'any 2025, l'empresa tindrà en compte el període de l'1/09/2024 al 31/08/2025.

Són els dies d'IT els que permeten cobrar o no el premi, sent indiferent, els processos d'IT que hagin existit durant l'any. O sigui, de forma aclaridora, per exemple: una persona pot tenir un sol procés durant el període de càlcul d'IT de 8 dies naturals, no tenint dret a aquest premi, o bé pot tenir 8 processos d'IT d'1 dia natural cada un, no tenint tampoc dret al mateix.

Article 21. Pagament de les retribucions

Totes les retribucions, siguin de la natura que siguin, seran abonades en nòmina.

La mensualitat: S'abonarà l'últim dia natural de cada mes. El pagament d'aquests havers s'efectuarà mitjançant ingressos en llibreta d'estalvi o compte corrent.

Les incidències que puguin sorgir del tancament de la nòmina a causa de baixes o altes de malaltia, o accident laboral i altres, seran abonades o descomptades en la nòmina del mes següent.

Capítol III. Contractes de treball

Article 22. Contractació de personal

La contractació de treballadors es disposarà per mitjà de la utilització de les diferents modalitats de contractació previstes a la legislació laboral d'aplicació general, seguint la finalitat establerta per a cadascuna d'elles, i, atenent les especificitats previstes al present conveni per a cada cas.

Article 23. Període de prova

El període de prova del personal serà:

- Dos mesos per a totes les categories del grup professional d'operaris
- Tres mesos per a les categories del grup professional de comandaments intermedis
- Sis mesos per a les categories del grup professional de tècnics.

Cessament voluntari

El personal que cessi voluntàriament del servei de l'empresa vindrà obligat a posar-ho en coneixement de la mateixa, complint els següents terminis de preavís:

- Grup professional d'operaris: 15 dies
- Grup professional de comandaments intermedis i professional tècnic: 1 mes.

L'incompliment per part de les persones treballadores de l'obligació de preavisar amb l'esmentada

antelació, donarà el dret a l'empresa a descomptar de la liquidació del mateix l'import del salari d'un dia per cada dia d'incompliment del preavís.

Article 24. Contracte indefinit

El contracte de treball es presumirà concertat per temps indefinit, sense més excepcions que les que es disposen als articles següents a aquesta secció.

Article 25. Contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció

Es disposa d'acord a l'establert a l'article 15.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 26. Contracte de substitució

Els contractes de substitució es podran utilitzar per substituir persones treballadores en tot tipus de situacions on les absències dels mateixos suposin la reserva del seu lloc de treball i no impliqui la extinció del seus contractes, i en qualsevol cas se estarà a lo que es disposa en l'article 15.3 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 27. Contracte a temps parcial

La persona treballadora se entendrà contractada a temps parcial quan presti serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes, o a l'any inferior a la jornada de treball establerta en aquest Conveni.

El contracte a temps parcial es podrà concertar per temps complert o per durada determinada en els supòsits als que legalment es permeti la utilització d'aquesta modalitat de contractació.

El contracte a temps parcial es regirà per les següent regles:

A. El contracte es formalitzarà necessàriament per escrit, en el model que s'estableixi. Al contracte haurà de figurar el número d'hores ordinàries de treball al dia, a la setmana, al mes o a l'any contractades i la seva distribució.

B. Les persones treballadores a temps parcial, temporals o indefinits, podran realitzar hores extraordinàries en els supòsits previstos a la normativa vigent.

L'empresa podrà formalitzar, mitjançant pacte individual amb els/les treballadors/es a temps parcial un pacte d'hores complementàries fins un 60 % de la jornada contractada, procurant en qualsevol cas el repartiment equitatiu d'aquestes.

S'estableix per les hores complementàries un preavís amb antelació mínima de 24 hores, excepte situacions excepcionals, segons disponibilitat del/ la treballador/a i dintre la bona fe contractual.

Adicionalment a les hores complementàries abans esmentades, l'empresa podrà oferir a les persones treballadores la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària sempre que no excedeixi el 30 % de les hores ordinàries objecte de contracte.

Aquestes hores complementàries no es computaran a efectes del límit del 60% abans esmentat.

Article 28. Contracte per temps indefinit fixe discontinu

Els contractes per temps indefinit fixes discontinus es podran utilitzar per la realització de treballs d'acord al que estableix l'article 16 de l'Estatut dels treballadors.

La crida de les persones treballadores fixes discontinues es disposarà d'acord als següents criteris objectius i formals disposats , tanmateix, al contracte de treball.

Durant el primer trimestre de cada any l'empresa traslladarà a la RLT la previsió de crides anuals

en relació al retorn o contractació de personal fixe discontinu del centre Consell Comarcal del Tarragonès.

En el cas que al centre Consell Comarcal del Tarragonès, quedi vacant de contractació fixa ordinària amb continuïtat de servei (no amortitzada/ble) es vetllarà per tal que la mateixa sigui coberta amb preferència per personal fixe discontinu de l'empresa amb seguiment dels criteris de no tenir absentisme, ni sancions a l'empresa.

S'acorda que, amb efectes des de l'1 de gener de 2027, el personal amb contracte fix discontinu la prestació de serveis del qual tingui una durada anual de 10 mesos passarà a ostentar la condició de personal indefinit ordinari, mitjançant la corresponent transformació contractual al codi de contracte 100. Així mateix, s'acorda la supressió dels contractes fixos discontinus de durada anual de 3 mesos, llevat del cas del personal adscrit al servei de neteja de platges, respecte del qual es podrà mantenir aquesta modalitat contractual quan concorrin les circumstàncies que legalment i convencionalment la justifiquin.

Es pacta expressament la possibilitat d'efectuar contracte fixe discontinu a temps parcial d'acord al que es disposa al Conveni General del Sector.

Capítol IV. Jornada, llicències i vacances

Article 29. Jornada laboral

La jornada normal de treball del personal comprès en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu serà de 40 hores setmanals. La jornada anual és de 1.820 hores.

La distribució de la jornada i de l'horari s'efectua d'acord amb els diferents centres o unitats operatives que es fixen de conformitat amb les seves particulars circumstàncies en funció de les necessitats del servei. Sent els horaris de treball els següents:

De 6.00 h a 14.00 h o de 14.00h a 22.00h de dilluns a dissabte, sent el descans setmanal el diumenge i el que correspongui per rotatiu en temporada baixa, o de dilluns a diumenge amb descansos rotatius en temporada alta.

Els horaris es corresponen en funció dels serveis assignats.

Deixalleries: Els horaris vindran establerts segons els horaris d'apertura que estableixi el Consell Comarcal del Tarragonès.

Neteja de Platges: Excepcionalment aquest servei distribuirà la seva jornada en un corrotorn específic (7-2-7-2-7-3) pels matins de 6:00 a 14:00 hores. Recuperant l'excés de jornada acumulat al final del període de prestació de servei.

Tanmateix, i per tractar-se d'un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, s'haurà d'acabar el mateix amb la percepció de les hores extraordinàries corresponents.

Per les especials característiques d'un servei públic, de necessària realització i en cas que per ordre del Consell calgui la realització d'hores extraordinàries, sigui en dies laborals o festius, es distribuiran aquestes de manera que es permeti la realització de les mateixes a totes les persones treballadores que ho desitgin.

D'acord amb el RDL 3/2012 i la Llei 3/2012, l'empresa podrà distribuir la jornada anual de cada

treballador/a.

Article 30. Descans intermedi en jornada de treball

Es gaudirà d'un període màxim de descans de 30 minuts que computaran com a temps de treball pel qual sumats aquests a la jornada efectiva, totalitzessin la jornada de presència.

Aquests 30 minuts inclouen els possibles desplaçaments del lloc de treball a la zona de descans.

Els horaris fixats per realitzar aquest descans són:

Horari de matí de 9,00h a 9,30 hores.

Horari de tarda de 18,00h a 18,30horas.

Article 31. Festius

Tindran la consideració de festius els dies acordats per tal caràcter en la Legislació vigent, d'acord amb el calendari laboral, tant les de caràcter nacional com local, també gaudiran de les de San Martín de Porres que se celebrarà el dia 3 de novembre. Si aquesta festivitat cau en diumenge, el seu gaudiment es traslladaria al dia següent.

Es realitzaran les dues festivitats locals de la capital de comarca en què el/el treballador/a realitzi el servei.

Per tractar-se d'un servei públic d'inexcusable realització, havent de treballar aquests festius, es cobriran aquestes serveis amb personal assignat segons correspongui per torn del calendari del centre.

La fixació d'aquest preu és conseqüència del pacte exprés en la negociació econòmica global i unitària d'aquest Conveni, pel qual exclou qualsevol altra fórmula de càlcul o suma de plusos per dia de treball.

Article 32. Calendari de vacances i festius

Tot el personal afecte al present Conveni col·lectiu, gaudirà anualment de vacances retribuïdes d'una durada de 30 dies naturals. El personal que no tingui un any d'antiguitat en l'empresa gaudirà de vacances per un període proporcional al de la seva permanència en la mateixa.

Es reconeix el dret a gaudir d'un dia natural addicional de vacances per cada trienni d'antiguitat complet a l'empresa, fins a un màxim de 10 dies naturals addicionals, amb un topall de 30 anys d'antiguitat.

El gaudiment d'aquest 30 dies es realitzarà atenent el calendari de vacances i festius anual del centre de treball, les vacances es fixen per quinzenes, a gaudir una en període estival i un altre fora del mateix (segons calendari). Es realitzaran per quinzenes: del 16 de març al 15 de juny la primera i del 16 de juny al 15 de setembre la segona.

En el cas de gaudiment de vacances fora de la temporada alta (octubre-març) se establiran 32 dies naturals.

Amb efectes des de l'1 de gener de 2027, el gaudi de les vacances i dels dies de descans derivats de la recuperació de festius s'efectuarà fora del període de temporada alta, és a dir, entre l'1 de gener i l'inici de la temporada alta, fixat per al 14 de juny de 2027, i des de la finalització d'aquesta, fixada per al 13 de setembre de 2027, fins al 31 de desembre de 2027. En compensació per la

impossibilitat de gaudir de 15 dies de vacances durant el període de temporada alta, s'acorda l'abonament d'un plus de treball d'estiu (ajust vacances) per un import de 1.200 €, l'import d'aquest concepte s'abonarà amb el rebut de salaris del mes d'octubre.

Es mantindrà un torn voluntari de gaudi de vacances durant la temporada alta, integrat, per setmana i torn de treball, matí i tarda, pel següent personal: 1 encarregat/da, 1 conductor/a, 1 maquinista, ja sigui de primera o de tercera, i 1 operari/ària, incloent-hi el personal operari especialista.

Al calendari del centre de treball s'establiran totes les jornades festives hagin de treballar-se, i aquestes es retribuïran amb el següent import brut:

2026: 158,21 € per dia treballat.

Tanmateix, es gaudirà d'un descans compensatori acumulat que serà retornat juntament amb els períodes de vacances al llarg de la temporada baixa del servei, donant compliment final a la jornada anual establerta, amb motiu que el servei de recollida i repàs és un servei d'essencial compliment, incloent-hi els dies festius, aquests es treballaran segons el corretorn implantat a cada moment, per a tot el personal habitual de recollida i repàs, essent que per dia efectiu festiu treballat es percebrà un plus festiu a raó de l'import aquí establert i que s'acumularà com a descans no realitzat per gaudir a partir de les dates de 16 de setembre al 15 de desembre de l'any en curs.

Els dies festius que coincideixin amb el descans setmanal de la persona treballadora seran compensats mitjançant el gaudi d'un altre dia de descans, la data del qual es determinarà de comú acord amb el servei, juntament amb la planificació dels dies recuperables que corresponguin.

Per altre costat, aquell treballador que fora de la temporada alta o de l'establert al seu calendari, treballi un diumenge a banda de que li correspondrà un dia de descans a pactar el seu gaudiment amb l'empresa rebrà la quantitat de:

2026: 140 € per dia treballat.

Durant el període de vacances el personal de l'empresa disposa de reserva del seu lloc de treball.

Article 33. Llicències retribuïdes

Tot el personal afecte al present Conveni col·lectiu gaudirà de les següents llicències prèvies justificació.

- Per matrimoni o registre de parella de fet: 17 dies naturals si té més d'un any d'antiguitat i de 15 dies a la resta dels casos.
- Per naixement de fill/a: se estarà a allò que disposa l'article 48.4 de l'Estatut dels Treballadors.
- Per mort del cònjuge, parella de fet, fill/a, pare o mare d'un o altre cònjuge o parella de fet. I de nets/es, avis/es, germans/es i cunyats/des del/de la treballador/a: 3 dies. En el cas de mort fora de la província seran 6 dies naturals.
- En cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que sigui necessari repòs del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així como qualsevol altre persona diferent a les anteriors, que puguin conviure amb la persona treballadora al mateix

domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquesta: 5 dies.

- Per matrimoni de fill/a o germans/nes: 1 dia natural.

- Per trasllat de domicili: 1 dia natural.

- Per assistència a visita mèdica de la persona treballadora, el temps indispensable i presentant la justificació del metge amb hora d'entrada i sortida.

- La persona treballadora que sigui citat judicialment té l'obligació d'acudir a aquesta citació pel temps indispensable, al ser un deure d' inexcusable compliment, i del que haurà de presentar la corresponent justificació.

- El/la conductor/a i els membres del servei que treballin de nit i per causa d'un accident durant el servei de l'empresa siguin citats judicialment, ja sigui com a imputats o testimonis, gaudiran de 4 hores de permís retribuït la nit anterior a la citació.

- En el cas d'estar matriculat/da en algun curs amb títol oficial del departament d'ensenyament té dret a la llicència pel temps necessari per assistir als exàmens, prèvia justificació.

- Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació del part que tinguin que realitzar-se dins de la jornada de treball.

En tot el no previst expressament en els paràgrafs anteriors del present article s'estarà a allò disposat a l'article 37 punt 3 del vigent Estatut dels Treballadors.

En els dies de llicència es pagarà tots els conceptes salarials, excepte el plus extrasalarial.

El crèdit horari establert en l'art. 23.3 ET per formació, serà realitzat amb cursos que la pròpia empresa realitzarà a la plantilla dins de la jornada laboral, no computant-se amb aquest crèdit, la formació en prevenció de riscos laborals obligatòria.

Article 34. Assumptes propis retribuïts

L'empresa reconeix al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni el dret a gaudir de cinc dies d'assumptes propis retribuïts. La seva sol·licitud s'haurà de formalitzar mitjançant el document oficial previst, amb una antelació mínima de 7 dies respecte de la data sol·licitada. L'empresa resoldrà la concessió o denegació de la sol·licitud en funció de les necessitats del servei, comunicant la seva decisió amb una antelació màxima de 72 hores abans de la data interessada.

Les sol·licituds de gaudi no es podran acumular, per cada torn de treball, matí o tarda, en un nombre superior a 2 persones conductores, 2 persones maquinistes, ja siguin de primera o de tercera, i 2 persones operàries, incloent-hi el personal operari especialista.

Fora de la limitació prevista en el paràgraf anterior, qualsevol denegació motivada per necessitats del servei serà compensada a any vençut, en la nòmina del mes de gener de l'any següent, mitjançant l'abonament d'una quantia equivalent a 90 € bruts per cada dia denegat.

Els dies d'assumptes propis no es podran acumular en períodes de vacances ni en ponts festius.

Capítol V. Millores socials

Article 35. Fons social

Es crea un Fons Social d'Ajuda Familiar destinat a ajudar aquells/es treballadors/es que es trobin en algunes de les situacions següents:

- Renovació del carnet de conduir: 90 € anuals (prèvia aportació de justificant).
- Dentista: 140 € anuals (prèvia aportació de factura).
- Fills/es cursant estudis superiors o universitaris majors de 19 anys: 150 € anuals per fill/a (prèvia aportació de matrícula).
- Ulleres graduades: 130 € anuals (prèvia certificació i aportació de factura amb graduació).

En el present Conveni col·lectiu, l'empresa aportarà per aquest concepte les quantitats següents:

Any 2026 i 2027. Es realitza l'aportació de 9.000 euros/any.

Les ajudes del fons social es posaran en la nòmina del mes en que es concedeixin.

Aquest Fons Social serà regit per una comissió formada per 2 membres, un per part de la representació dels/de les treballadors/es i un de lliure designació per la direcció de l'empresa.

Reglamentàriament es disposaran les ajudes que s'inclouran en el mencionat Fons Social.

Article 36. Ajuda familiar i ajuda escola

Tot/a treballador/a afecte a aquest Conveni col·lectiu que tingui fills/es en edats compreses de 0 a 18 anys tenen dret a cobrar un cop l'any, durant el mes d'octubre, una ajuda familiar i/o escolar per cada fill/a pels següents imports:

- Si el fill/a és menor de 3 anys, la persona treballadora té dret a cobrar una ajuda familiar de 160 € (2025).
- Si el fill/a té entre 3 i 18 anys, té dret a cobrar una ajuda escolar de 130 € (2025) anuals.

En cas que el fill/a tingui una minusvalidesa física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%, i així acreditada prèvia presentació de la documentació, l'import de l'ajuda familiar serà de 220 € anuals i el de l'ajuda escolar de 170 € anuals.

Per poder cobrar aquestes ajudes, la persona treballadora haurà de presentar còpia del llibre de família en el cas de fills menors de 3 anys, i còpia de la matriculació de l'escola en cas de fills entre 3 i 18 anys, i tenir una antiguitat a l'empresa a 31 d'octubre de l'any corresponent, de sis mesos.

En aquest sentit, el personal de l'empresa disposa d'una ajuda per la compra de material escolar i llibres per import de 55 € (2025), per a aquelles persones de la plantilla que tinguin fills/es entre 3 i 16 anys, i sempre que l'acreditin durant el mes de setembre.

Per poder cobrar aquesta ajuda, el/la treballador/a haurà de presentar còpia de la matriculació de l'escola en cas de fills entre 3 i 16 anys, i tenir una antiguitat a l'empresa a 31 d'octubre de l'any corresponent, de sis mesos. Aquesta es pagarà el mes d'octubre.

Article 37. Incapacitat temporal per accident de treball

El personal adscrit a aquest conveni que es trobi en situació d'incapacitat temporal derivada d'accident de treball percebrà, a càrrec de l'empresa i conjuntament amb la prestació per incapacitat temporal, un complement fins a cobrir el 100 % del salari de cada categoria.

En cas que la Seguretat Social millori les prestacions derivades d'incapacitat aquestes es compensaran o absorbiran de les quantitats que es garanteixen per a cada categoria.

Capítol VI. Altres condicions

Article 38. Promoció interna

El personal que desenvolupi temporalment funcions d'una categoria superior a la seva, cobrarà en concepte de diferències, la diferència salarial entre la seva categoria i la que està exercint temporalment.

Tota persona de la plantilla pot presentar-se als processos de promoció interna per poder optar a realitzar funcions d'una altra categoria ja sigui temporal o definitivament.

En les vacants de superior categoria que es produeixin amb caràcter definitiu tindran opció els empleats que pertanyen a la plantilla de manera que els esmentats aspirants superin satisfactòriament a criteri de l'empresa el procés de promoció establert en l'empresa. En cas de ser necessari, a més de superar les proves que s'estableixin, hauran d'estar en possessió de la titulació o permisos necessaris per desenvolupar el treball de que es tracti.

El procediment previ per poder optar al procés de promoció interna a una categoria superior és:

- Tenir una avaluació del compliment favorable
- No tenir sancions
- No tenir faltes justificades/injustificades
- No tenir més de 15 dies de baixa per malaltia comuna a l'any
- No tenir més de dos sinistres lleus a l'any amb vehicles d'empresa i de quantia inferior a 3.000 euros en total.

Passat aquest procediment previ, es realitzaran les proves teòrica-pràctiques necessàries per poder avaluar la seva capacitat per a l'acompliment de les funcions de la nova categoria.

Es comunicarà a les persones candidates presentades la resolució del procés de promoció.

Article 39. Salut i seguretat laboral

En totes les matèries que afectin a la seguretat i higiene al treball seran aplicable les disposicions legals vigents i en especial el que disposa la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals i altres disposicions concordants.

L'empresa està obligada a avaluar els riscos i adoptar les mesures necessàries per evitar aquests i quan això no sigui possible, a proporcionar tots els mitjans de protecció eficaç.

El/la treballador/a estarà obligat a portar durant la jornada laboral els equips de treball proporcionats per l'empresa i a vetllar també per la seva seguretat i salut i per la dels altres, complint les normes de seguretat i els procediments de treball.

La no utilització dels equips de protecció distribuïts per l'empresa és causa justa de sanció així com l' incompliment de les normes de seguretat i dels procediments de treball.

Es constitueix un comitè de seguretat i salut, d'acord amb el que s'estableix per la normativa de prevenció de riscos laborals. Les reunions seran trimestrals.

Article 40. Promoció de la salut

L'empresa té implantats diferents programes preventius i promocionals de la salut de les persones treballadores, per tal de promocionar un entorn de treball segur i saludable.

Es realitzen les campanyes de vacunacions, campanyes per deixar de fumar, així com hi ha implantats els programes preventius del consum de l'alcohol i altres drogues, el de riscos psicosocials i el programa promocional de l'exercici i la dieta saludable, així com el programa SESAME.

El personal de la plantilla dels centres Consell Comarcal del Tarragonès i la Canonja, i d'acord amb el programa preventiu del consum de l'alcohol i/o altres drogues implantades a l'empresa, i signat per les parts, realitzaran en jornada laboral les proves de detecció del consum de l'alcohol i/o altres drogues, d'acord amb el procediment signat, i en el cas de donar positiu, s'aplicarà el protocol i règim signat del programa preventiu.

Article 41. Revisió mèdica anual

Tot el personal afecte al present Conveni col·lectiu tindrà dret a una revisió mèdica anual, lliurant-se a cada treballador/a un informe de la mateixa. Aquesta s'efectuarà en hores de treball. En el cas de realitzar-se fora de la jornada de treball, personal de nit, el dia abans de la revisió finalitzarà la seva jornada dues hores abans. Al personal de la tarda se li concediran 2 hores per revisió mèdica.

Per a totes les categories la revisió anual serà obligatòria d'acord amb l'establert en l'art. 22 de la LLPRL i en l'art. 196 i següents de la Llei General de la Seguretat Social.

Les revisions mèdiques inicials també són obligatòries per a tots els grups professionals.

Article 42. Maternitat i cura del menor

En els casos de treballadores en avançat estat de gestació tindran prioritat a sol·licitar llocs de treball adequats al seu estat. En el cas de no existir cap lloc adequat a la seva situació gestant, la treballadora tindrà dret a acollir-se a la prestació per alt risc d'embaràs

En el cas de reducció de la jornada de treball previst per lactància en l'Art. 37.4 ET la persona treballadora amb fills/es menors de nou mesos podrà gaudir d'una hora de descans per lactància al dia la qual podrà dividir en dues fraccions, o bé podrà reduir la jornada laboral en mitja hora a l'inici o fi d'aquesta. Aquesta reducció de la jornada podrà compactar-se en dies de descans, a continuació de la baixa de maternitat.

L'avaluació de riscos i la planificació de la prevenció han de preveure els riscos que puguin afectar a la gestació.

Les obligacions de l'empresa en els punts relatius a l'embaràs neixen a partir del moment que la treballadora informi d'aquest, per escrit i mitjançant certificació mèdica de la seva situació, per tant, és obligació d'aquesta el comunicar el seu estat gestant.

Article 43. Personal amb capacitat disminuïda

L'empresa concedirà preferència per a l'ocupació de llocs de treball adequats, a aquell personal fix, que com a conseqüència d'accident laboral ocorregut al si de la mateixa resulti amb capacitat física disminuïda. Per accedir als esmentats llocs, en cas que existís excedent de peticions, s'atendran les mateixes per rigorós ordre d'antiguitat a l'empresa.

L'empresa, i d'acord amb la seva responsabilitat social cap a les persones amb discapacitat,

té signats diferents convenis de col·laboració amb associacions i fundacions per assegurar la inserció laboral d'aquest col·lectiu a l'empresa, compromentent-se que el nombre de persones amb discapacitat superi en cada contracta el 2%.

Article 44. Igualtat i diversitat

D'acord amb la cultura interna d'empresa, entenent que la nostra plantilla ha de ser un reflex de la societat, es garantirà, a través dels processos de selecció, contractació, formació i promoció, la igualtat d'oportunitats.

En les categories en què existeixi una descompensació de la paritat, s'aplicaran procediments de discriminació positiva, a favor del col·lectiu menys representat per poder garantir aquesta paritat, així com es promourà la formació d'aquest col·lectiu per assegurar la paritat.

Existeix a l'empresa un procediment de denúncia per violència, el qual està a disposició de tota la plantilla, i el curs de tramitació que aquest ha de seguir és el següent: la persona que entengui que ha patit una situació de violència ha de presentar el document de denúncia que l'empresa posa a disposició a través del canal ètic que es pot trobar a l'aplicació o a la pàgina web oficial www.fcc.es/canal-etico, on el Comitè de Compliment realitzarà la investigació oportuna i traslladarà a la persona denunciant la resolució que s'hagi adoptat.

La direcció de l'empresa no tolera l'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe i aquest està tipificat en el règim disciplinari com a falta laboral molt greu.

Article 45. Formació

Per poder garantir la competitivitat i adequació continua als llocs de treball, així com garantir la seguretat i promoció de la salut de la plantilla, tot el personal ha d'assistir als cursos de formació realitzada per l'empresa, sempre que, aquests es realitzin dins la jornada de treball, o fora d'aquesta però que siguin abonats mitjançant hores extra normal.

L'assistència a les accions formatives realitzades per l'empresa, és un dels requisits necessaris per poder optar als processos de promoció interna.

Article 46. Premi de jubilació

El personal adscrit a aquest conveni que es jubili totalment tindrà dret a percebre un premi de jubilació corresponent a la quantia resultant de multiplicar 100€ per cada any de servei a la empresa.

Article 47. Excedència

El personal amb un mínim d'antiguitat d'un any en l'empresa, tindrà dret que se li concedeixi una excedència, per un període mínim de 4 mesos i màxim de 5 anys, i dins els límits fixats per la legislació laboral vigent.

El primer any es manté el dret a la reincorporació en la mateixa categoria i funcions.

A partir del segon any i fins al cinquè, existeix una preferència a la reincorporació, en llocs i funcions similars si és possible, i sempre que la plaça vacant sigui de la mateixa durada que el contracte que tenia abans d'agafar l'excedència.

La sol·licitud de readmissió o de pròrroga de l'excedència, cal presentar-la al departament de recursos humans amb una antelació mínima d'un mes previ a la finalització de la mateixa. En el cas de no presentar-se aquesta, s'entendrà que el/la treballador/a renúncia al retorn a la feina.

La sol·licitud d'excedència cal presentar per escrit al departament de recursos humans amb una antelació mínima de 15 dies previs a la data d'inici de l'excedència.

Article 48. Roba de treball

Les peces que queden integrades i que així mateix componen els uniformes de treball per al personal i d'ús obligatori per a totes les categories, són les que seguidament s'especifiquen:

- Uniforme d'hivern:

- 1 Polar
- 2 Pantalons d'abric
- 1 Camisa
- 1 Gorra
- 1 Parell de botes

- Uniforme d'estiu:

- 1 Pantalons
- 2 Camises
- 1 Gorra
- 1 Parell de sabates

A tot el personal se li facilitarà un anorac cada dos anys.

Per millorar la imatge de la plantilla i de l'empresa, el personal es compromet a utilitzar únicament i exclusivament la roba nova que se'ls lliuri. Quedant terminantment prohibit utilitzar qualsevol altra roba i/o calçat, a excepció de prescripció facultativa.

Com a garantia de la imatge de l'empresa, el personal està obligat a utilitzar la roba només en horari de treball, per tant, està obligat a canviar-se a la feina. La utilització de la roba de treball fora de la jornada laboral està tipificat com a falta laboral greu.

En el moment que se cessi la relació laboral, el/la treballador/a haurà de tornar tota la roba neta a l'empresa, en el cas de no fer-ho, li serà descomptat de la seva liquidació l'import de la mateixa.

Article 49. Indemnització en cas de mort

L'empresa subscriu a favor del personal adscrit en aquest Conveni una pòlissa d'assegurances per cobrir la mort d'un treballador/a, com a conseqüència d'un accident de treball amb l'empresa, l'empresa abonarà al seus hereus legítims una indemnització a tant alçat i per una sola vegada, per import de 3.500 euros.

En el cas de mort natural d'un treballador/a, l'empresa abonarà als seus hereus legítims una indemnització a tant alçat per una sola vegada d'un import de 1.000 euros.

Article 50. Indemnització en cas d'invalidesa permanent absoluta o gran invalidesa

L'empresa subscriu a favor del personal adscrit en aquest conveni una pòlissa d'assegurances per cobrir, en els casos de incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa reconeguda i derivada d'un accident de treball amb l'empresa, el pagament d'una indemnització a tant alçat i per una única vegada per import de 2.500 euros.

Capítol VII. Drets sindicals

Article 51. Garanties sindicals

Les garanties i drets sindicals seran amb caràcter general les establertes a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i en l'Estatut dels Treballadors.

La representació dels treballadors i la Direcció de l'empresa es reuniran almenys una vegada cada tres mesos.

Per part de l'Empresa es tramitarà la recaptació de la quota sindical, amb prèvia sol·licitud per escrit del treballador interessat.

El crèdit horari dels delegats de personal queda establert en 20 hores mensuals.

Capítol VIII. Grups professionals

Les denominacions, descripcions i quadres funcionals de les categories que a continuació s'adjunten, seran aplicables a tots els treballadors emparats en l'àmbit del present conveni.

Grups professionals:

Comandaments intermedis

Encarregat/da

Depèn de el/la cap de serveis.

Realitza funcions de direcció, vigilància, control, supervisió, correcció i comandament respecte de les persones que té al seu càrrec, així com de les seves obligacions, tant des del punt de vista quantitatiu com qualitatiu.

Executa les funcions assignades pel seu superior en la zona o àmbit assignat.

És la persona responsable davant els seus superiors de la correcta execució dels treballs i funcions assignades, havent de vetllar per la bona imatge de l'empresa i de la plantilla.

Qualsevol altre funció que sigui necessària pel bon funcionament de la contracta.

Personal tècnic

Auxiliar de producció

Depèn del/de la cap de serveis o d'un altre superior.

Es qui executa les tasques que li assignen relacionades amb estudis, projectes, control de la producció, verificacions i supervisions d'aplicació i execució i seguiment en relació amb la producció i les seves circumstàncies.

Realitzarà les tasques necessàries i útils pel bon funcionament del servei /s en els que realitza la seva activitat.

Podrà realitzar, si se li assignen, qualsevols altres funcions del servei o serveis pels quals estigui capacitat/da i d'acord amb les seves condicions funcionals.

Personal servei

Conductor/a

- Efectuarà les tasques de conducció i manipulació amb totes les seves variants de qualsevol vehicle o màquines que es destinin o puguin destinar-se als directes o indirectes serveis de neteja pública, regs, recollida d'escombraries i d'altres activitats. Conduirà vehicles tipus: Camió recol·lector, camió portacontenidors, camió caixa-bolquet, regador i similars.

- Disposarà dels diferents carnets necessaris per a la conducció dels diferents tipus de vehicles o màquines existents en els serveis ja esmentats, tenint a disposició mínima el carnet C1.

- Efectuarà totes les tasques que impliquin un bon estat de neteja i funcionament dels vehicles i màquines assignades posseint els coneixements precisos per realitzar qualsevol classe de

reparacions que no requereixen elements mecànics de taller.

- Efectuarà les tasques precises tant a cabina com a terra, amb relació a comandaments o mecanismes auxiliars, de funcionament de bolquets, d'aspiradors-impulsors, de caixes, de regadors-baldejadors, de cisternes, de motors auxiliars, de grues, remolcs o qualsevol altre element que pugués existir relacionat amb els treballs a realitzar, així com les mesures de seguretat.

- Efectuarà les tasques precises tant a cabina com a terra de col·locació de tendals, omplir i buidar cisternes, col·locació de mànigues i altres estris, remolc de vehicles, càrregues i baixades de material i qualsevol altre que pugués plantejar-se.

- Efectuarà les tasques complementàries de proveïment de combustible, de gas, de revisió i omplir els nivells i funcionament general del vehicle o màquina, així com la formalització dels documents precisos, per a la qual cosa s'autodotarà dels mitjans necessaris.

Maquinista de primera

- Efectuarà les tasques de l'àmbit funcional del conveni col·lectiu que se li assignin, tant a peu com en vehicle, sol o en equip. Utilitzant maquinària tipus: baldejadora, escombradora, fregadora o similars.

- Vigilarà i manipularà els vehicles o eines que se li puguin assignar, disposant si escau dels permisos necessaris per a això. Com a mínim estarà en possessió del carnet B1 necessari per a la conducció de vehicles que excedeixin de 3500Kg i que el seu límit màxim de velocitat no superi els 40 km/h.

- Efectuarà totes les tasques annexes que impliquin el bon estat i funcionament dels estris que se li proporcionen, sempre que no sigui imprescindible el seu trasllat a taller. Així com les mesures de seguretat.

- Vetllarà especialment, en cas de vehicles, que aquests surtin del parc amb les degudes condicions de funcionament.

- Qualsevol altra i necessària feina per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, inclosa la formalització de documents, per a la qual cosa s'autodotarà dels mitjans necessaris.

Maquinista de tercera

- Efectuarà les tasques d'àmbit funcional del Conveni col·lectiu que se li assignin, tant a peu com en vehicle, sol o en equip. Utilitzant maquinària tipus: vehicle auxiliar tipus porter, bagul, furgó hidronetejador i similars.

- Vigilarà i manipularà els vehicles o eines que se li puguin assignar, disposant si escau dels permisos necessaris per a la seva conducció. Com a mínim estarà en possessió del carnet B1 necessari per a la conducció de vehicles que no excedeixin de 3500Kg.

- Efectuarà les tasques que impliquin el bon estat i funcionament dels estris que se li proporcionin, sempre que no sigui imprescindible el seu trasllat al taller. Així mateix les mesures de seguretat.

- Vetllarà especialment, en cas de vehicle, que aquest surti del parc corresponent amb les degudes condicions de funcionament.

- Qualsevol altra i necessària feina per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, inclosa la formalització de la documentació, per a la qual cosa s'autodotarà dels mitjans necessaris.

- El tipus de vehicle que portaran seran d'un pes inferior a 3.500Kg.

Operari/a especialista

- Efectuarà les tasques d'àmbit funcional del conveni col·lectiu que se li assignin, tant a peu com en vehicle, sol o en equip.

- En les tasques s'inclouen tasques preparatòries, de finalització i qualsevol altre necessària per a l'execució dels treballs.

- Vigilarà i manipularà els estris i eines que se li puguin assignar així com les tasques annexes que impliquin el bon estat i funcionament d'aquestes.
- Podrà realitzar o no tasques de conducció i manipulació de vehicles, amb relació a les tasques de manteniment i posada al punt dels mateixos, en l'interior o exterior del centre de treball en què presti els seus serveis.
- Podrà realitzar funcions de vigilància, manteniment, control i supervisió del centre de treball on presta els seus serveis, així com dels elements tècnics del mateix.
- Qualsevol altra i necessària feina per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, inclosa la formalització de documents, per a la qual cosa s'autodotarà dels mitjans necessaris i aquelles altres que no requereixin nivells tècnics atribuïbles a altres categories.

Operari/a

- Efectuarà les tasques d'àmbit funcional del conveni col·lectiu que se li assignin, sol o en equip.
- En les tasques s'inclouen tasques preparatòries, de finalització i qualsevol necessària per a l'execució dels treballs.
- Vigilarà i manipularà els estris i eines que se li puguin assignar.
- Efectuarà totes les tasques annexes que impliquin el bon estat i funcionament de les eines que se li proporcionin.
- Qualsevol altra i necessària feina per al bon funcionament i desenvolupament dels treballs, i aquelles altres que no requereixen nivells tècnics atribuïbles a altres categories.

Disposicions addicionals

Primera. Taules salarials

2026 => Pujada del 2,9 % respecte a les taules de l'any 2025.

Conceptes	Encarregat/da	Auxiliar Prod.	Conductor/a	Maquinista 1ª	Maquinista 3ª	Op. Especialista	Operari/a
Salari Base	1.541,89	1.170,62	1239,15	1.132,56	1.104,62	1.080,40	1.072,19
Plus Conveni	63,47	364,44	75,34	63,07	31,14	48,38	50,03
Plus Nocturn	385,47	292,65	309,79	283,14	276,16	270,10	268,05
Plus Penoso	308,38		247,83	226,51	220,92	216,08	214,44
Plus Extrasalarial	79,03	79,03	79,03	79,03	79,03	79,03	79,03
Vacances	1.992,78	1.614,09	1.641,35	1.501,18	1.435,72	1.423,90	1.415,68
Paga Extra Estiu	1.913,75	1.535,06	1.562,32	1.422,15	1.356,69	1.344,87	1.336,65
Paga Extra Nadal	1.913,75	1.535,06	1.562,32	1.422,15	1.356,69	1.344,87	1.336,65
Paga Extra Març	1.913,75	1.535,06	1.562,32	1.422,15	1.356,69	1.344,87	1.336,65
Hores Extres	15,82	13,71	15,82	13,71	13,71	13,71	13,71
Hores Extres Festives	18,99	16,88	18,99	16,88	16,88	16,88	16,88
Plus Rotació	421,89	421,89	421,89	421,89	421,89	421,89	421,89

2027 => Increment del 0,5 % sobre les taules del 2026 + increment salarial disposat per al personal funcionari, per als/a les treballadors/es públics (LPGE), per a l'any 2027.

Segona. En matèria d'igualtat i no discriminació de les persones LGTBI, els centres inclosos en l'àmbit d'aplicació del present Conveni es regiran pel que disposa l'Annex V del Conveni General del Sector de Neteja Pública, Viària, Regs, Recollida, Tractament i Eliminació de Residus, així com per la normativa legal vigent que sigui aplicable en cada moment, entenent-se aquest annex expressament incorporat al present conveni col·lectiu:

Annex V

Addenda al Conveni col·lectiu general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació del clavegueram.

En compliment del que preveu l'article 15 de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, i els articles 4, 5 i 6 del Reial decret 1026/2024, que desenvolupa aquesta llei, les parts subscriuen el present conjunt planificat de mesures per a la igualtat i la no-discriminació de les persones LGTBI al sector, que passarà a formar part integrant i inseparable del Conveni col·lectiu general del sector de sanejament públic, neteja viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus, neteja i conservació del clavegueram. Aquesta addenda té naturalesa de conveni col·lectiu i, per tant, eficàcia erga omnes.

Les mesures recollides en aquest text constitueixen un contingut mínim, sense perjudici de la seva millora i concreció en l'àmbit de l'empresa, i seran d'aplicació subsidiària en els supòsits en què les empreses ja disposin de mesures elaborades sobre aquesta matèria.

A continuació es reproduïxen les clàusules que recullen els acords assolits:

1. Igualtat de tracte i no-discriminació

En línia amb el que estableix l'article 66 del present conveni col·lectiu, es manifesta el compromís actiu del sector amb el respecte a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, contribuint així a generar un entorn favorable a la diversitat que permeti avançar en l'erradicació de la discriminació de les persones LGTBI des d'una perspectiva integral, abastant tant l'orientació i la identitat sexual com l'expressió de gènere i les característiques sexuals.

2. Accés a l'ocupació

Els processos de selecció de personal es duren a terme garantint la igualtat de tracte per a les persones LGTBI, eliminant qualsevol estereotip en l'accés a l'ocupació.

Es fomentarà la formació específica i adequada de les persones que intervenen en els processos de selecció de personal.

Els processos de selecció estaran presidits per criteris clars i objectius que garanteixin un procés adequat d'elecció i contractació, prioritzant la formació i la idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

3. Classificació i promoció professional

Es garanteix el desenvolupament de la carrera professional en igualtat de condicions, basat sempre en elements objectius com la qualificació i la capacitat, assegurant la no-discriminació directa o indirecta de les persones LGTBI.

Igualment, es reconeix el dret de totes les persones a accedir, en condicions d'igualtat, a les vacants que es produeixin, sense que pugui existir cap tipus de discriminació per raó de gènere, sexe, orientació o identitat sexual.

4. Formació, sensibilització i llenguatge de gènere

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no-discriminació.

La formació s'adreçarà a tota la plantilla, incloent-hi comandaments intermedis, personal directiu i persones treballadores amb responsabilitats en la Direcció de Personal i Recursos Humans.

El contingut d'aquesta formació, sense perjudici d'un major grau de concreció a l'empresa, haurà

de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBI previstes en aquest conveni, així com en altres convenis o acords d'empresa aplicables.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere continguts a la Llei 4/2023, de 28 de febrer.
- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, si n'hi hagués.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o la violència per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.
- Sensibilització en l'ús d'un llenguatge respectuós amb la diversitat, implementant mesures que en garanteixin la utilització.

5. Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

Es promourà l'heterogeneïtat de les plantilles per tal d'aconseguir entorns laborals diversos, inclusius i segurs.

6. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI

Es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment mitjançant el protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI regulat en aquest conveni, que serà d'aplicació subsidiària en el cas que l'empresa no disposi d'un protocol general davant l'assetjament i la violència que inclogui mesures per a les persones LGTBI o hagi ampliat l'existent per incorporar-les.

7. Permisos i beneficis socials

L'accés als permisos i beneficis socials regulats per la normativa legal i per aquest conveni, així com als establerts per les empreses, s'aplicarà atenent la realitat de les famílies diverses, cònjuges i parelles de fet LGTBI, amb especial atenció a les persones trans, sense discriminació per raó d'orientació i identitat sexual o expressió de gènere.

8. Règim disciplinari

S'inclouen, de forma addicional a les ja establertes en el Conveni col·lectiu, les conductes tipificades següents:

Falta lleu:

- Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries en l'entorn laboral contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.
- La reiteració es convertirà en falta greu o molt greu.

Falta greu:

- En l'entorn laboral, l'ofensa greu de paraula o mitjançant amenaces, incloses aquelles que atemptin directament o indirectament contra l'honor o la integritat de les persones per raó de gènere, identitat de gènere, orientació sexual, discapacitat o qualsevol altra circumstància personal.

Falta molt greu:

- Agressió física per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Assetjament sexual o moral per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.
- Vulneració de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en un procés de reassignació de sexe.
- Les represàlies que pugui patir una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació o denúncia destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.