

RESOLUCIÓ de 5 de novembre de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA per a la contracta de Constantí, per als anys 2024-2025 (codi de conveni núm. 43101061012025)

Fets

Únic. En data 5 de setembre de 2025, la senyora 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 SA per a la contracta de Constantí, subscrit per les parts negociadores en data 21 de gener de 2025.

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 56/2024 de 12 de març, modificat pel Decret 392/2024, de 15 d'octubre, 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, SA per a la contracta de Constantí, per als anys 2024-2025, 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, 5 de novembre de 2025

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

Transcripció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SA per a la contracta de Constantí, per als anys 2024-2025

Capítol I. Normes generals

Capítol preliminar

Es configuren com a parts signants del present conveni col·lectiu de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, centre Constantí, d'una part, la representació legal de les persones treballadores del centre de Constantí, a través del seu Delegat 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 d'aplicació

Aquest conveni Col·lectiu serà aplicable a tot el personal que l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, SA té adscrits al seu centre de treball de Constantí 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 2024.

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 2024 prorrogant-se al seu venciment el 31 de desembre de 2025, 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 pròrroques. 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 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 tres vocals, dos en representació de l'empresa i una 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/a assessor/a per cadascuna de les representacions.

Seran 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 dels treballadors 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, 43007 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, prèvia comunicació a la representació legal del personal. S'estableix com a jornada irregular anual el 5% de la jornada anual.

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 Tòxic-Penós.

B) De Quantitat i Qualitat de Treball:

Plus Conveni.
Hores Extraordinàries.

C) Complement no cotitzable
Plus extrasalarial

D) 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 tòxic/penós-perillós

Totes les persones afectes a aquest 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 queda derogat aquest acord, el plus tòxic/penós-perillós es percebrà en un concepte separat, en la quantia que per a cada categoria es fixa en la taula annexa.

Article 13. 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 la persona treballadora 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 14. Plus extrasalarial

Per suplir les despeses originades pel transport s'estableix un plus extrasalarial per dia efectivament treballat del qual la 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 15. Hores extraordinàries

L'activitat afectada a aquest Conveni col·lectiu és un servei públic d'ineludible necessitat ciutadana, que ha de realitzar-se inexcusablement, i acabar-se cada dia 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.

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 16. 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 17. 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, està 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:

Premi no absentisme	2024	2025
Encarregat/da	1.300 €	1.333 €
Conductor/a	1.300 €	1.333 €
Maquinista 1a	1.250 €	1.281 €
Maquinista 3a	1.250 €	1.281 €
Operari/a	1.250 €	1.281 €

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.

En el cas del personal de nova incorporació o personal fixe discontinu, l'import del premi a percebre serà proporcional al temps treballat sempre que compleixin els requisits esmentats a l'article.

En el cas del personal a temps parcial, l'import a percebre serà en proporció al % de jornada establerta pel treballador/a.

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 derivada de contingència comuna 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, a excepció de la primera baixa per incapacitat temporal derivada de contingència comuna de fins a 4 dies en el període de càlcul, exclosa del còmput de la penalització. 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 9 processos d'IT d'1 dia natural cada un, no tenint tampoc dret al mateix.

Article 18. 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 ingress 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 19. Contractació de personal

La contractació de treballadors/es 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 20. Període de prova

El període de prova del personal serà:

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

Cessament voluntari

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

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

L'incompliment per part de la persona treballadora de l'obligació de preavisar amb l'esmentada antelació, donarà el

dret a l'empresa a descomptar de la liquidació de la mateixa l'import del salari d'un dia per cada dia d'incompliment del preavis.

Article 21. Contracte indefinit

El contracte de treball s'entén concerta per temps indefinit, sense més excepcions que les que es disposen als articles següents.

Article 22. Contracte eventual per circumstàncies de la producció

Es disposa d'acord amb allò que estableix l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors.

Article 23. Contracte d'interinitat

Els contractes d'interinitat es podran utilitzar per substituir persones treballadores en tot tipus de situacions on les absències de les mateixes suposi la reserva del seu lloc de treball i no impliqui l'extinció dels seus contractes. D'acord al que es disposa a l'article 15.3 de l'Estatut dels treballadors.

Article 24. Contracte a temps parcial

Es disposarà aquesta classe de contractació quan les persones treballadores prestin serveis durant un nombre d'hores al dia, a la setmana, al mes, o a l'any inferior a la jornada de treball establerta al present Conveni.

El contracte a temps parcial es podrà disposar per temps complet 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, al model pertinent. Al contracte es disposaran el nombre d'hores ordinàries al dia, a la setmana, mes o any contractades, i la seva distribució.

B. Les persones treballadores a temps parcial, tant indefinides com temporals, podran realitzar hores complementàries en els supòsits previstos a la normativa vigent.

L'empresa podrà formalitzar, mitjançant pacte individual amb les persones treballadores a temps parcial un pacte d'hores complementàries fins un 60 % de la jornada contractada, procurant, en tot cas, el seu repartiment equitatiu.

Per a la realització d'hores complementàries s'estableix un preavis mínim de 24 hores d'antelació, excepte situacions excepcionals, segons disponibilitat de la persona treballadora, seguint 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 25. 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 a la contracta de Constantí.

Capítol IV. Jornada, llicències i vacances

Article 26 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:

Segons l'acord pactat amb les parts firmants d'aquest Conveni l'11 de novembre de 2024, el torn de matí es desenvolupa de 6 a 14 hores de dilluns a diumenge, tenint de descans setmana dissabte o diumenge més un dia rotatiu. I el torn de tarda de 14 a 22 hores de dilluns a dissabte, tenint el descans fixe el diumenge i un dia rotatiu.

Deixalleries: Segons els horaris d'apertura del municipi de Constantí.

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 el vulguin.

D'acord amb el RDL3/2012 i la Llei 3/2012, l'empresa podrà distribuir la jornada anual de cada treballador/a.

Article 27. 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, adaptant-se en tot cas a les necessitats del servei.

Horari de tarda de 18:00h a 18:30 hores, adaptant-se en tot cas a les necessitats del servei.

Article 28. 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 es celebrarà el dia 3 de novembre. Aquest es recuperarà el dilluns següent si cau en diumenge.

Es realitzaran les dues festivitats locals del municipi de Constantí.

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 29. Calendari de vacances i festius

Tot el personal afecte a aquest 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.

El gaudi d'aquest 30 dies es realitzarà atenent el calendari de vacances i festius anual del centre de treball, les vacances es gaudiran per quinzenes a triar per la persona treballadora. Sempre que es compleixin els següents requisits:

- Que per quinzena no hi hagi més d'un/a conductor/a, un/a maquinista i un/a operari/a de vacances.
- En cas de més sol·licituds en el mateix període, de les esmentades en el punt anterior, es determinarà el gaudi de dit període, segons si no s'ha gaudit del període en l'any anterior i per antiguitat.

Al calendari del centre de treball, tanmateix s'establiran totes les jornades festives a treballar, aquestes es retribuïran a raó dels següents imports bruts d'increment progressiu:

2024: 150 €

2025: 153,75 €

Tanmateix, es gaudirà d'un descans compensatori acumulat que serà retornat, de comú acord amb la persona treballadora, al llarg de cada any natural en curs (calendari), sempre, mantenint el límit d'una única persona

treballadora per categoria en gaudi de retorn computat conjuntament amb el personal en gaudi ordinari de vacances anuals. Tot això, amb motiu que és un servei d'essencial compliment i realització, incloent-hi els dies festius, per tant, aquest festius s'han de treballar obligatòriament segons el corretorn implantat a cada moment, per a tot el personal requerit, essent que per aquesta jornada festiva treballada es percebrà un plus festiu a raó de l'import aquí establert, i que s'acumularà tanmateix, com a descans al llarg de l'any en curs.

Per altra banda, i a partir de l'1 de gener de 2025, aquella persona treballadora que 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:

2025: 50 € per dia treballat.

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

Article 30. 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 mort del cònjuge, fill/a, pare o mare d'un o un altre cònjuge. I de nets/es, avis/es, germans/es i cunyats/des del/de la treballador/a: 3 dies naturals
- En cas d'accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que sigui necessari repòs del/la cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el/la 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 hàbils.
- Per matrimoni de fill/a o germans/es: 1 dia natural.
- Per trasllat de domicili: 1 dia natural.
- Per assistència a visita mèdica de/la treballador/a el temps indispensable i presentant la justificació del metge amb hora d'entrada i sortida.
- El/la treballador/a que sigui esmentat judicialment té l'obligació d'acudir a aquesta citació pel temps indispensable, en ser un deure 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 a causa d'un accident durant el servei de l'empresa siguin esmentats 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 hagin de realitzar-se dins la jornada de treball.

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

Els dies de llicència es pagaran tots els conceptes salarials, llevat del plus extra salarial.

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

Article 31. Assumptes propis retribuïts

L'empresa concedeix cinc dies l'any al personal que els sol·liciti amb una antelació de 48 hores amb el document oficial previst per a aquests, sempre que el permetin les necessitats del servei.

Aquest dia d'assumptes propis no es poden agrupar amb dies de vacances ni amb ponts festius.

Capítol V. Millores socials

Article 32. Fons social

Es crea un Fons Social d'Ajuda Familiar destinat a ajudar a aquells/as treballadors/es que es trobin en algunes

de les situacions establertes en el Reglament del Fons Social.

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

Any 2025. Es realitzarà una aportació de 3.000 euros.

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.

Es preveu l'establiment d'un reglament que desenvolupi les ajudes incloses al present Fons Social.

Article 33. Incapacitat temporal per accident de treball

Tot el personal adscrit al present 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 cobrir el 100 % del salari de la seva categoria.

Per al cas que la seguretat social millori les prestacions derivades d'incapacitat temporal, aquestes es compensaran i/o absorbiran de les quantitats que es garanteixen per a cada categoria

Article 34. Ajuda familiar i ajuda escolar

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 € anuals.
- Si el fill/a té entre 3 i 18 anys, té dret a cobrar una ajuda escolar de 130 € 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 200 € anuals i el de l'ajuda escolar de 150 € anuals.

Per poder cobrar aquestes ajudes, la persona treballadora haurà de presentar còpia del llibre de família en el cas de fills/es menors de 3 anys, i còpia de la matriculació de l'escola en cas de fills/es entre 3 i 16 anys, i tenir una antiguitat a l'empresa a 31 d'octubre de l'any corresponent, de sis mesos.

Així mateix, hi haurà una ajuda per a la compra de material escolar i llibres per import de 55 € 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/es 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.

Capítol VI. Altres condicions

Article 35. 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.

Qualsevol 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 36. 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 36. 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.

El personal de la plantilla de la contracta de Constantí, 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 38. Revisió mèdica anual

Tot el personal afecte a aquest 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. Els/les treballadors/es de la tarda disposaran de 2 hores per revisió mèdica, a convenir amb l'empresa.

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 39. Maternitat

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. Aquest dret el tenen tant els homes com les dones, però només pot ser exercit per un dels progenitors en cas que els dos treballin, havent de presentar-se el justificant de l'empresa de l'altre progenitor/a conforme no ho gaudeix.

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

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 40. 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, comproment-se que el nombre de persones amb discapacitat superi en cada contracta el 2%.

Article 41. 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 d'assetjament laboral, sexual o per raó de sexe, el qual està a disposició de tota la plantilla, i sent el curs de tramitació que aquest ha de seguir el següent: la persona que entengui que està en una possible situació d'assetjament, ha de presentar el document de denúncia que té l'empresa a l'atenció del departament de Recursos Humans, aquest realitzarà la investigació oportuna, i traslladarà la persona denunciant la resolució que s'hagi pres.

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.

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

Article 42. 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 43. 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 44. 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 45. 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/a 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 46. 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 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 47. 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 treballadores 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 de la persona treballadora interessada.

El crèdit horari dels/les delegats/des 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 totes les persones treballadores emparades en l'àmbit d'aquest Conveni.

Grup professional:

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 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 pogués 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

pogués 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 2024 (2,5 %) i 2025 (2,5 %)

Taules Constantí 2024

2,5%

Conceptes	Encarregat/Da	Conductor/A	Maquinista 1ª	Maquinista 3ª	Operari/A Especialista	Operari/a
Salari base	1.461,89	1.174,86	1.073,80	1.047,31	1.024,34	1.016,56
Plus Conveni	352,56	306,40	274,56	238,99	250,74	250,74
Plus Extrasalarial	74,93	74,93	74,93	74,93	74,93	74,93
Vacances	1.889,37	1.556,20	1.423,29	1.361,22	1.350,01	1.342,24
Paga Extra Estiu	1.814,44	1.481,27	1.348,36	1.286,29	1.275,08	1.267,31
Paga Extra Nadal	1.814,44	1.481,27	1.348,36	1.286,29	1.275,08	1.267,31
Paga Extra Març	1.814,44	1.481,27	1.348,36	1.286,29	1.275,08	1.267,31
Hores Extres	15,00	15,00	13,00	13,00	13,00	13,00
Hores Extres Festives	18,00	18,00	16,00	16,00	16,00	16,00

Taules Constantí 2025

2,5%

Conceptes	Encarregat/da	Conductor/A	Maquinista 1ª	Maquinista 3ª	Operari/A Especialista	Operari/A
Salari Base	1.498,43	1.204,23	1.100,65	1.073,49	1.049,95	1.041,98
Plus Conveni	61,68	73,22	61,29	30,26	47,02	48,62
Plus Penoso	299,69	240,85	220,13	214,70	209,99	208,40
Plus Extrasalarial	76,80	76,80	76,80	76,80	76,80	76,80
Vacances	1.936,61	1.595,10	1.458,87	1.395,25	1.383,76	1.375,79
Paga Extra Estiu	1.859,80	1.518,30	1.382,07	1.318,45	1.306,96	1.298,99
Paga Extra Nadal	1.859,80	1.518,30	1.382,07	1.318,45	1.306,96	1.298,99
Paga Extra Març	1.859,80	1.518,30	1.382,07	1.318,45	1.306,96	1.298,99
Hores Extres	15,76	15,76	13,66	13,66	13,66	13,66
Hores Extres Festives	18,91	18,91	16,81	16,81	16,81	16,81