

RESOLUCIÓ de 13 febrer de 2025 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., CENTRE BAIX PENEDÈS, per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 43101091012026).

Fets

Únic. En data 01.12.2025, 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., CENTRE BAIX PENEDÈS, subscrit per les parts negociadores en data 29.07.2025.

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, S.A., CENTRE BAIX PENEDÈS, per als anys 2025-2027, 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, 13 de febrer de 2026

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, S.A. – centre de treball Baix Penedès per als anys 2025-2027

Capítol I. Normes generals

Capítol preliminar

Es configuren com a parts signants del present Conveni Col·lectiu de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., centre Baix Penedès, d'una part, la representació de les persones treballadores del centre Baix Penedès, a través del seu Comitè

d'empresa, 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

El present Conveni Col·lectiu serà d'aplicació a tot el personal que l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S.A., té adscrits en el centre de treball del Baix Penedès i altres que es poguessin crear en un futur.

Article 2. Vigència

El present Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, retrotraient-se, únicament els efectes econòmics, l'endemà de la seva signatura.

Article 3. Durada i Pròrroga

La durada del present Conveni col·lectiu serà de tres anys, comptats a partir de l'1 de gener de 2025 prorrogant-se al seu venciment el 31 de desembre de 2027, 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 d'un mes 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 al finalitzar la seva vigència seguirà en vigor fins que se subscrigui el nou conveni que li vingués a substituir, o se sol·licitarà arbitratge o resolució administrativa amb força d'obligar.

Article 4. Vinculació a la totalitat

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

Article 5. Absorció i compensació

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regien per qualsevol causa, formant un tot orgànic i indivisible i als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment i en còmput anual.

Tenint en compte la naturalesa del present Conveni Col·lectiu, les disposicions legals o convencionals, que impliquin variació econòmica a tots o qualsevol dels conceptes retribuïts existents, únicament tindran eficàcia si globalment considerats i en còmput anual superen el nivell total d'aquest.

Article 6. Garanties "ad personam"

Com garantia "ad personam" es respectaran situacions personals, que des del 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 dels treballadors/es. 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 en el sí d'aquesta comissió.
- b) Vigilància del compliment del pacte.
- c) Estudi i valoració de noves disposicions legals de posterior promulgació a l'entrada en vigor del present Conveni, que pugui afectar al seu contingut.
- d) Quantes altres activitats tendeixin 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 citades, correspon a la Comissió Paritària la resolució de les discrepàncies que es sotmetin a la seva consideració pels afectats pel present Conveni col·lectiu, en quant a la seva interpretació, així com també en el relatiu als supòsits en els que no es aconsegueixi acord durant el període de consultes establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors. Els acords s'adaptaran 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 tot cas tindrà que estar separades per un dia natural.

La Comissió tindrà que comunicar l'acord que, en el seu cas, s'aconsegueixi, per escrit, en el termini màxim de 7 dies des de que es va sotmetre a la seva consideració la discrepància. Es publicarà còpia de l'acord que en el seu cas s'estableixi en el tauler d'anuncis de l'empresa.

Quan hi hagi causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors/es podrà procedir-se, previ desenvolupament d'un període de consultes en els termes establerts en l'article 41.4 de l'E.T. a no aplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu, en relació amb les matèries y els termes establerts en l'article 82.3 de l'E.T. Ara bé, quan es produeixi 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 des de que la discrepància fou plantejada.

Quan no s'hagi sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagi arribar a cap acord, les parts tindran que 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 Vidriers s/n, Polígon Industrial La Cometa, 43700 El Vendrell (Tarragona).

Article 8. Normes subsidiàries

En tot allò no previst ni regulat en el present 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 i distribució irregular de la jornada

L'organització del treball és facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, per la qual cosa aquesta podrà implantar mètodes i procediments més convenients per a la bona marxa del servei, sense que per això perjudiqui la formació professional del seu personal i hagin d'efectuar comeses que suposin desistiment de la seva missió laboral.

Es convé de mutu acord que es podran establir jornades irregulars, en cas de necessitat, per contribuir a la flexibilitat interna i que aquesta sigui més competitiva, d'acord a l'establert a l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol II. Condicions econòmiques

Article 10. Conceptes retribuïts

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, en relació amb el contingut dels articles següents:

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

a) Personal:

I. Plus d'antiguitat

b) De Lloc de Treball:

I. Plus penós – tòxic

II. Plus especialista

III. Plus de Nocturnitat

c) De Quantitat i Qualitat de Treball

I. Plus Conveni

II. Hores Extraordinàries

d) De Venciment superior al mes:

I. Gratificació Extraordinària d'Estiu

II. Gratificació Extraordinària de Nadal

III. Gratificació Extraordinària de Març

IV. Bonificació condicionada setembre

e) Extra salarial:

I. Plus extra salarial

Article 11. Salari base

El salari base del personal afecte al present Conveni col·lectiu és el que es determina per a cada categoria en les taules annexes.
La meritació de la mencionada retribució serà diària.

Article 12. Antiguitat

El complement personal d'antiguitat consistirà en tres biennis del 5% i posteriors quinquennis del 7% del salari base de cada categoria, amb el límit del 60 %.

Article 13. Plus Penós – Tòxic

D'acord al que es disposa a les taules salarials del present Conveni col·lectiu, per a les categories professionals en que així es convingui es percebrà un plus de penositat i toxicitat consistent en el 20% del salari base el qual queda establert per a cada categoria en la taula salarial.

Aquest plus es cobrarà per dia efectivament treballat, sent de naturalesa funcional i no consolidable.

Article 14. Plus especialista

És un complement salarial del lloc de treball aplicat a la conducció de màquines, dirigit al maquinista, en atenció a la seva especialització acreditada pel carnet necessari per a desenvolupar aquests lloc i la realització de les funcions necessàries en els mateixos.

La seva naturalesa és funcional i no consolidable i la seva quantia és la que figura en les taules salarials i es cobrarà per dia efectivament treballat.

Aquest plus es cobra ja integrat i formant part de l'estructura salarial, al salari base i al plus extra salarial, de conformitat amb l'acord adquirit en el Conveni col·lectiu anterior.

Article 15. Plus de nocturnitat

El personal que presti els seus serveis entre les 22:00h i les 6:00h. 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 en el període nocturn fos inferior a 4 hores, el percentatge de l'esmentat plus serà del 10%.

Aquest plus té caràcter funcional i no és consolidable.

Article 16. Plus conveni

Tot el personal inclòs en l'àmbit del present 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 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 a l'empara d'allò disposat en altres disposicions generals o reglamentàries.

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

No es computarà per al càlcul d'hores extraordinàries, ni en les absències al treball.

Article 17. 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-se de realitzar 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 naturalesa del treball que es tracta.

La direcció de l'empresa i els treballadors/es s'esforçaran durant el present 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 al present conveni.

Per l'any 2025 s'acorda un increment de les hores extraordinàries en un 10%.

Article 18. 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, la de nadal el 15 de desembre i la de beneficis el 31 de març, els seus imports són els que s'han establert a la taula salarial annexa (salari base, antiguitat i plus conveni)

Aquestes gratificacions es meritaren en proporció al temps treballat.

Article 19. Bonificació condicionada setembre (antic premi no absentisme)

S'acorda per ambdues parts que pel cobrament del premi no absentisme any 2025 (data meritació 1 setembre 2024 a 31 d'agost de 2025) es mantindran els mateixos criteris que es venien disposant fins la data. Es convé de mutu acord modificar els criteris pel seu cobrament, no obstant, i donada la complexitat del seu canvi, s'acorda per unanimitat d'ambdues representacions aquesta continuïtat amb caràcter extraordinari.

Sense perjudici que, i des del mes de juliol 2025, es disposen els nous criteris pel cobrament de la futura bonificació setembre anys 2026 i 2027 (antic premi no absentisme) la meritació del qual es disposarà en el mateix període que l'anterior premi no absentisme, això és, de l'1 de setembre a 31 d'agost dels anys corresponents. No obstant, per percebre'l, es disposen els següents criteris:

1. 60% del premi associat a fitxar correctament, fixant l'entrada i la sortida quan toca.

- Fitxatges incorrectes (fins el 7%) es cobrarà el 100% de la part del premi associada als fitxatges, és a dir, el 60% del premi.

- Fitxatges incorrectes (entre el 7% inclusiu i el 10%) es cobrarà el 50% de la part del premi associada als fitxatges, és a dir, el 30% del premi.

- Fitxatges incorrectes a partir del 10% inclusiu es cobrarà el 0% del part del premi associada als fitxatges.

2. 40% del premi associat al règim sancionador: no es cobrarà en cas de tenir 2 faltes greus o 1 molt greu, i es cobrarà el 20% del premi amb una falta greu.

En aquest sentit, per la seva correcta implantació, es disposa que existirà un període d'adaptació de quatre primers mesos, això és els mesos de setembre, octubre, novembre i desembre de l'any 2025. A partir del mes de gener de l'any 2026 els criteris establerts entraran plenament en vigor pel seu cobrament efectiu, sotmetent-se als criteris aquí referits.

Els imports de la mencionada bonificació setembre son els següents per totes les categories:

- Any 2025: 1.200 euros

- Any 2026: 1.300 euros

- Any 2027: 1.400 euros

Article 20. Plus extrasalarial

Per minvar les despeses originades pel transport s'estableix un plus extrasalarial per a cada dia efectivament treballat la quantia del qual és la que es fixa en les taules salarials annexes per a cada categoria. Aquest plus no es computa ni a efectes del càlcul ni d'abonament a les pagues extraordinàries, hores extraordinàries, ni dies festius.

Article 21. Pagament de les retribucions

Totes les retribucions, siguin de la naturalesa que siguin, seran abonades en nòmina, la qual serà entregada a cada treballador/a.

La mensualitat s'abonarà l'últim dia laborable de cada mes.

Els treballadors/es que ho desitgin i ho sol·licitin per escrit podran percebre el dia 15 de cada mes un avançament de la nòmina, amb un import no superior a la meitat de la nòmina.

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

Degut a la dificultat d'incloure a la mensualitat l'import de les hores extraordinàries del mes en curs, s'abonaran les realitzades des del dia 16 del mes anterior fins el dia 15 del mes en curs.

El pagament d'aquests havers s'efectuarà mitjançant l'ingrés en un compte corrent.

Capítol III. Contractes de treball

Article 22. Contractació de personal

La contractació de personal treballador 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 dels treballadors/es 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 preavis.

Article 24. Contracte indefinit

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

Article 25. 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 26. Contracte de substitució

Els contractes d'interinitat es podran utilitzar per substituir persones treballadores en tot tipus de situacions on les absències dels mateixos 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 27. 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 indefinit 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 disposarà 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 indefinits com temporals, podran realitzar hores extraordinàries en els supòsits previstos a l'article 35.3 de l'Estatut del Treballadors.

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 preavís mínim de 24 hores d'antelació, excepte situacions excepcionals, segons disponibilitat del/la treballador/a, 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 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 dels treballadors/es fixes discontinus/es 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 Baix Penedès.

En el cas que a la contracta de Baix Penedès 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 absentismes ni sancions a l'empresa.

Es pacta expressament la possibilitat d'efectuar contracte fixe discontinu a temps parcial d'acord a lo 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 del present 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 conforme a les seves particulars circumstàncies en funció de les necessitats del servei.

Es modifiquen els horaris per adaptar-los al a normativa vigent, pel que es substitueix l'horari de 6,40h pels següents horaris i torns de treball:

- Matí de 06:00h a 14:00h
- Tarda de 14:00h a 22:00h
- Nit de 22:00h a 06:00h

No obstant això, 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 el cas que per ordre del Consell sigui precisa 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 la Llei 3/2012, l'empresa podrà distribuir la jornada anual de cada treballador/a.

Article 30. Descans intern IG 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 9,30h.
- Horari de tarda de 18,00h a 18,30h.
- Horari de nit de 01,00h a 01,30h.

Article 31. Festius

Tindran la consideració de festius els dies acordats amb tal caràcter en la legislació vigent, d'acord amb el calendari laboral, tant les de caràcter nacional com local; també es gaudirà el festiu de San Martín de Porres que es celebrarà el dia 3 de novembre. En el cas que la citada festivitat caigui en diumenge, el seu gaudiment es traslladarà al dia següent hàbil.

Es gaudiran com a festiu local les dues festivitats de la població del Vendrell: 26 i 27 de juliol.

Per tractar-se d'un servei públic d'inexcusable realització, havent de treballar aquests festius, es cobriran aquests serveis amb personal preferentment voluntari i es percebrà les quantitats establertes a la taula salarial com hores extres festives.

El personal adscrit al servei de recollida de nit, les festivitats dels dies 25 de desembre i 1 de gener, les gaudiran els dies 24 i 31 de desembre, respectivament.

Article 32. Vacances

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 a l'empresa gaudirà de vacances per un període proporcional al de la seva permanència a la mateixa.

Les vacances hauran de realitzar-se durant l'any en curs.

Aquell personal que sol·liciti fer les vacances fora dels mesos de juny, juliol agost i setembre tindrà 32 dies naturals de vacances.

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 prèvia justificació.

- Per matrimoni del treballador/a: 17 dies naturals pel personal amb antiguitat superior a un any i 15 dies naturals pel personal amb antiguitat inferior a l'any.
- Per mort del cònjuge, fill/a, pare o mare d'un o un altre cònjuge. I de néts/es, avis/es, germans/es i cunyats/des del/de la treballador/a: 3 dies naturals En el cas de mort fora de la comunitat autònoma de residència 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/es: 1 dia natural.
- Per trasllat de domicili habitual: 1 dia natural.

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

Article 34. Permisos no retribuïts

El personal afecte a aquest Conveni col·lectiu disposarà de tres dies a l'any com a permís no retribuït.

Aquests permisos s'han de demanar amb una setmana d'antelació i presentant el document de sol·licitud de l'empresa.

En el cas de que existeixi més d'una sol·licitud per gaudir el mateix dia, només podrà gaudir-ho un sol treballador: 1 conductor/a, 1 maquinista i 1 peó. Gaudirà aquest dia el treballador/a que hagi presentat primer la sol·licitud de gaudiment en el model oficial de l'empresa.

Només es podrà gaudir amb els permisos no retribuïts d'un pont a l'any per treballador/a.

Article 35. Permisos retribuïts

L'empresa concedeix al personal que ho sol·liciti, amb una antelació de 72 hores, cinc dies de permís retribuït.

Aquest permís s'ha de demanar amb una setmana d'antelació i presentant el document de sol·licitud de l'empresa.

En el cas de que existeixi més d'una sol·licitud per gaudir el mateix dia, només podrà gaudir-ho un sol treballador: 1 conductor/a, 1 maquinista i 1 peó. Gaudirà

aquest dia el treballador/a que hagi presentat primer la sol·licitud de gaudiment en el model oficial de l'empresa.

Només es podrà gaudir amb el permís retribuïts d'un pont a l'any per treballador/a.

El dia de permís retribuït s'abonarà tots els conceptes salarials excepte el plus extra salarial.

El dia de permís no gaudit es pagarà a any vençut per import equivalent a 90€ bruts.

Capítol IV. Millores socials

Article 36. Ajuda familiar i ajuda escolar

Tot treballador/a afecte al present Conveni col·lectiu que tingui fills/es cursant estudis 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, el treballador té dret a cobrar una ajuda familiar de 145 € anuals.
 - Si el fill/a té entre 3 i 18 anys, té dret a cobrar una ajuda escolar de 115 € anuals.
- Si el fill/a té 19 o més anys, té dret a cobrar una ajuda escolar per estudis superiors de 150 € anuals.

En el cas que el fill/a tingui una discapacitat física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%, i estigui acreditada prèvia presentació de la documentació, l'import de l'ajuda familiar serà de 180€ anuals, des del 0 fins els 25 anys del fill/a.

Per a poder percebre aquestes ajudes es tindrà que presentar una còpia del llibre de família en cas de l'ajuda familiar per a fills/es menors de 3 anys, i còpia de la matriculació escolar o universitària en el cas de l'ajuda escolar dels fills/es de més de tres anys i el treballador/a haurà de tenir una antiguitat, a 31 d'octubre de l'any corresponent, de sis mesos.

Article 37. Fons social

Tot treballador/a afecte a aquest Conveni col·lectiu pot fer ús del Fons Social creat d'ajuda pels treballadors/es per poder fer front a les despeses derivades de despeses mèdiques, ulleres, serveis de logopèdia i dentistes.

L'aportació de l'empresa serà de 85 € a l'any per persona sense superar la quantitat de 8.000 €/any.

La quantitat del fons social serà abonada per nòmina al mes que s'aprovin o com a màxim el mes següent.

Per tal de poder percebre aquesta quantitat s'haurà de tramitar, per part del treballador/a, la corresponent sol·licitud davant l'empresa aportant els documents acreditatius de la seva percepció fins data límit 15 octubre de cada

any. Totes les sol·licituds presentades amb posterioritat a aquesta data no entraran al fons social.

Article 38. Complement incapacitat temporal derivada d'accident de treball
Tot treballador/a afecte a aquest Conveni col·lectiu 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 cada categoria.

Article 39. 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 9.500 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 4.000 euros.

Article 40. 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 4.500 euros.

Article 41. 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 resultat de multiplicar 100 € per cada any de servei a l'empresa.

Capítol V. Altres condicions

Article 42. Roba de treball

La roba que quedi integrada i que componen els uniformes de treball pel personal i d'ús obligatori per totes les categories, són les que a continuació s'especifica:

- Uniforme complet d'hivern:

1 folro polar o 1 jaqueta (un any folro, un any jaqueta)

1 pantalons d'abric

1 jersei màniga llarga

1 parell de botes

- Uniforme d'estiu:

1 pantalons

2 jerséis màniga curta

1 parell de botes

Pels operaris de recollida domiciliaria (conductor, maquinista i peó) se li proporcionarà uns pantalons addicionals.

Així mateix, es facilitarà a tot el personal un anorac cada dos anys.

Amb el propòsit de garantir la imatge de l'empresa i per millorar la imatge dels treballadors/es, aquests es comprometen a utilitzar únicament i exclusivament la roba nova que se'ls lliuri.

Un cop finalitzada la relació laboral, el personal ha de retornar la roba de treball, el no fer-ho comportarà el descompte de l'import equivalent a la quitança.

Està terminantment prohibit l'ús de la roba de treball fora de la jornada laboral, sent tipificada com a sanció greu l'ús de l'uniforme fora de la jornada de treball.

Article 43. Promoció de la salut

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

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

El personal afecte a aquest Conveni col·lectiu i d'acord amb el programa preventiu del consum de l'alcohol i/o altres drogues implantat a l'empresa, i signat per les parts, realitzaran dintre de la 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 44. Reconeixements mèdics

Tot el personal afecte al present Conveni col·lectiu tindrà dret a un reconeixement mèdic anual, entregant-se a cada treballador/a un informe del mateix. Aquest s'efectuarà dintre de la jornada laboral.

En el cas de realitzar-se fora de la jornada laboral, pel personal del torn de nit, el dia abans del reconeixement finalitzarà la seva jornada dues hores abans.

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

Els reconeixements mèdics inicials també són obligatoris per a tots els grups professionals.

Article 45. Igualtat i diversitat

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

A les categories que existeixi una descompensació de la paritat, s'aplicarà procediments de discriminació positiva, a favor del col·lectiu menys representat, per poder garantir aquesta 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 procediment de tramitació que s'ha de seguir el següent: la persona que entengui que està en una possible situació d'assetjament, ha de presentar el document de

denúncia mitjançant el 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 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.

Article 46. Formació

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

El personal que acrediti estar matriculat en un centre d'ensenyança oficial, reconegut pel Departament d'Ensenyament, per a l'obtenció d'un títol acadèmic dels establerts a la Llei General d'Educació, tindran dret, previ avís i posterior justificació a obtenir permís per concorre a examen pel temps necessari per realitzar-los.

Article 47. 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 estigui desenvolupant temporalment.

Tot/a treballador/a pot presentar-se als processos de promoció interna per poder optar a realitzar funcions d'una altre categoria a la seva sigui aquesta temporalment o definitiva.

El procediment previ per poder optar el procés de promoció interna a una categoria superior es:

- Tenir una avaluació de 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 de l'empresa i de quantia inferior als 3.000,00€ en total.

Passat aquest procediment previ, es realitzarà les proves teòric – pràctiques necessàries per poder avalar la capacitat per l'acompliment de les funcions de la nova categoria.

Un cop finalitzat el procés es comunicarà a les persones candidates presentades la resolució del procés de promoció.

Article 48. Garanties sindicals

La representació de l'empresa i dels representants dels treballadors/es es reuniran trimestralment.

Per part de l'empresa es realitzarà la recaptació de la quota sindical, prèvia sol·licitud per escrit del treballador/a.

El crèdit horari dels delegats de personal queda establert en 15 hores mensuals.

Article 49. Grups i categories professionals

El personal estarà enquadrat, atenent a les funcions que executi a l'empresa, en alguns dels següents grups professionals:

- Grup de comandaments intermedis.
- Grup d'administratius/ves.
- Grup d'operaris/es.

Definició de grup i de categories professionals:

Cada grup professional compren les categories que per cada un d'ells s'especifica a continuació.

El grup de Comandament intermedi estarà compost per les següents categories:

Encarregat/da:

Depèn jeràrquicament del/la cap de serveis.

Té sota el seu càrrec i responsabilitat al/a capatàs, al resta de la plantilla i el material de l'empresa.

Les seves funcions principals són les de direcció, vigilància, control, supervisió i correcció de les persones que tinguin assignades i les seves obligacions, tant en els aspectes quantitatiu com qualitatiu.

Té que executar les funcions assignades dintre de la zona o àmbit assignat.

És la persona responsable davant el/la cap de serveis de la correcta execució dels treballs i funcions assignades, havent de tutelar i garantir la bona imatge de l'empresa i del personal, així com, garantir que es compleixi les normes de prevenció de riscos laborals per part de la plantilla.

Ha de complir amb la normativa interna de l'empresa i amb les normes de Prevenció de Riscos Laborals.

Capatàs:

Realitzarà les funcions de gestió, supervisió i control del servei assignat, tant a peu com amb un vehicle, sol o amb equip.

Donar suport al seu superior tant en funcions d'organització, distribució de treballs, supervisió d'execucions, qualitats laborals.

És la persona responsable davant el seu superior jeràrquic de la correcta execució dels treballs i funcions assignades, havent de tutelar i garantir la bona imatge de l'empresa i del personal, així com garantir que es compleixi les normes de Prevenció de Riscos Laborals per part de la plantilla.

Ha de complir amb la normativa interna de l'empresa i amb les normes de Prevenció de Riscos Laborals.

El grup d'Administratius/ves estarà compost per la següent categoria:

Tècnic/a Administratiu/va:

Depèn de el/la cap de serveis i no té personal al seu càrrec, executa les tasques assignades directament pel seu superior jeràrquic.

L'execució tanmateix dels projectes i processos vinculats a la gestió dins del seu àmbit de competència i actuació.

Desenvolupament i gestió d'informes i treballs d'ordre tècnic, així com gestionar i actualitzar els instruments de planificació i ordenació dins del seu àmbit d'actuació.

Auxiliar Administratiu/ua:

Ha de tenir els coneixements elementals per poder exercir les funcions administratives d'una o vàries seccions de l'empresa. La concurrència d'aquests coneixements haurà de ser apreciat pel seu superior jeràrquic.

Realitzarà les funcions d'administració que se li encomanin, ja sigui, amb suport informàtic o no; control de peatges, recepció d'albarans i la seva comprovació, recepció de factures i la seva comprovació, atenció de trucades telefòniques, entre altres. Dedicarà la seva activitat a operacions elementals administratives i en general a les purament mecàniques inherents al treball d'oficina.

No tindrà subordinats/es al seu càrrec.

Ha de complir amb la normativa interna de l'empresa i amb les normes de Prevenció de Riscos Laborals.

El grup de Operaris estarà compost per les següents categories:

Conductor/a:

Persona que efectua les funcions de conducció i manipulació amb totes les seves variants de vehicle o màquina que es destini als diferents serveis que ofereixi l'empresa.

Estarà en possessió del carnet C1 i el corresponent CAP, en el cas de ser obligatori.

És el responsable de realitzar les tasques de neteja i supervisió dels vehicles i de la maquinària, tenint els coneixements necessaris per realitzar tota classe de reparació que no impliqui l'ús d'elements mecànics de taller. Efectua les feines precises tant a cabina com al sòl, en relació a comandaments o mecanismes auxiliars de funcionament de volquetes, aspiradors – impulsors, de caixes, de regadors – baldeadors, de grues, de remolcs o qualsevol altre element que pugués existir relacionat amb els treballs a realitzar, així com les mesures de seguretat.

Realitzarà les tasques complementàries de proveïment de combustible, de gas, de revisió i omplir els nivells i el funcionament en general del vehicle o màquina.

Del compliment del part diari de treball i de comunicació d'incidències en el servei, averies i/o cops al vehicle de l'empresa, o a altres vehicles, danys materials. Ha de revisar i assegurar-se que el vehicle està en condicions abans d'iniciar el servei i al finalitzar el mateix.

Ha de complir amb les normes de circulació, amb la normativa interna de l'empresa i amb les normes de Prevenció de Riscos Laborals.

Mecànic/a-conductor/a:

Es aquell treballador/a que realitza tant als vehicles com a la maquinària de l'empresa les funcions per aconseguir que en tot moment es trobin en les òptimes condicions de funcionament per poder prestar els serveis assignats.

Efectua tant el manteniment preventiu com el correctiu.

També s'encarrega de portar els vehicles a passar l'ITV així com de portar-los a tallers externs per a la realització de tasques que no es puguin assumir al propi taller de l'empresa. També omple els nivells d'oli hidràulic als vehicles.

Maquinista:

Persona que efectua les funcions de conducció i manipulació amb totes les seves variants de qualsevol màquina que es destini als diferents serveis que ofereix l'empresa.

Disposarà del carnet B1.

Realitzarà totes les funcions que impliquin un bon estat de neteja i funcionament de la màquina assignada, havent de posseir els coneixements precisos per realitzar tota classe de reparació que no requereixi elements mecànics de taller. Efectuarà les funcions precises tant a la cabina com al terra.

Vigilarà i manipularà els útils i les eines de treball que se li assigni.

Efectuarà les funcions complementàries de aprovisionament de combustible, de gas, de revisió i omplir els nivells, del compliment del part diari de treball i de comunicació d'incidències en el servei, averies i/o com en el vehicle d'empresa, o en altres vehicles, danys materials. Ha de revisar i assegurar-se que el vehicle estigui en condicions abans d'iniciar el servei i al finalitzar el mateix.

Ha de complir amb les normes de circulació, amb la normativa interna de l'empresa i amb les normes de Prevenció de Riscos Laborals.

Peó:

Persona que efectua les funcions de neteja, de manipulació de contenidors, entre altres, de les diferents serveis que ofereix l'empresa. És el/la treballador/a encarregat/da d'executar feines que per la seva realització no es requereix cap especialització professional ni tècnica. Pot prestar serveis indistintament a qualsevol servei prestat per l'empresa.

Vigilarà i manipularà els útils i les eines de treball que se li puguin assignar.

Ha de complir amb les normes de circulació, amb la normativa interna de l'empresa i amb les normes de Prevenció de Riscos Laborals.

Educador/a ambiental:

Depèn de el/la comandament intermedi i de el/la encarregat/da i encarregat/da general.

És la persona que té coneixements i estudis sobre gestió ambiental i realitza les funcions d'assessorament ambiental a la ciutadania tant a peu com en vehicle, sol/a o acompanyat/da.

Pot o no realitzar tasques de conducció i manipulació de vehicles, maquinària i/o eines, en relació amb les tasques assignades.

Ha de complimentar els fulls de treball que li siguin assignats així com realitzar informes.

Falta categoria de tècnica administratiu (la de la Teresa) per incorporar-la)

Disposicions addicionals:

Primera: Els annexes que s'afegeixin al present Conveni col·lectiu formen part del mateix i tenen força d'obligar.

Segona:

Taules Salarials 2025 – increment 2,5 % sobre taules 2024.

Categoria	salari base	plus conv.	Plus extr.	Plus noct.	Plus penós	plus espec.	H.e. fest.	Hores 1a
Educador/a mediambiental	34,14	7,59	2,99	8,55	0,00	0,00	18,82	13,07
Encarregat/da	42,90	9,27	2,93	10,73	8,58	0,00	31,65	17,28
Capatàs	42,29	9,69	2,99	10,57	8,46	0,00	31,65	15,67
Conductor/a	41,45	9,02	2,93	10,36	8,29	0,00	31,65	14,77
Maquinista	34,14	5,39	2,99	8,55	6,82	3,43	19,57	13,23
Mecànic/a-conductor/a	39,86	5,28	2,93	9,96	0,00	3,44	31,65	14,77
Peó	34,14	7,59	2,99	8,55	6,82	0,00	18,82	13,07
Aux. Administratiu/va	34,46	10,15	2,93	8,61	6,90	0,00	26,91	12,80
Tec. Administratiu/va	41,99	10,15	2,93	9,95	0,00	0,00	31,65	13,23

Taules Salarials 2026- increment 2,5% sobre taules 2025.

Categoria	salari base	plus conv.	Plus extr.	Plus noct.	Plus penós	plus espec.	H.e. fest.	Hores 1a
Educador/a mediambiental	34,99	7,78	3,07	8,76	0,00	0,00	19,29	13,39
Encarregat/da	43,97	9,51	3,01	11,00	8,79	0,00	32,44	17,72
Capatàs	43,35	9,93	3,07	10,84	8,67	0,00	32,44	16,07
Conductor/a	42,49	9,24	3,01	10,62	8,50	0,00	32,44	15,14
Maquinista	34,99	5,52	3,07	8,76	6,99	3,51	20,06	13,56
Mecànic/a-conductor/a	40,86	5,41	3,01	10,21	0,00	3,52	32,44	15,14
Peó	34,99	7,78	3,07	8,76	6,99	0,00	19,29	13,39
Aux. Administratiu/va	35,33	10,40	3,01	8,83	7,07	0,00	27,59	13,12
Tec. Administratiu/va	43,04	10,40	3,00	10,20	0,00	0,00	32,44	13,56

Taules Salarials 2027- increment 2,5% sobre taules 2026.

Categoria	salari base	plus conv.	Plus extr.	Plus noct.	Plus penós	plus espec.	H.e. fest.	Hores 1a
Educador/a mediambiental	35,87	7,98	3,14	8,98	0,00	0,00	19,78	13,73
Encarregat/da	45,07	9,74	3,08	11,27	9,01	0,00	33,25	18,16
Capatàs	44,43	10,18	3,14	11,11	8,88	0,00	33,25	16,47
Conductor/a	43,55	9,47	3,08	10,88	8,71	0,00	33,25	15,52
Maquinista	35,87	5,66	3,14	8,98	7,17	3,60	20,56	13,90
Mecànic/a-conductor/a	41,88	5,54	3,08	10,46	0,00	3,61	33,25	15,52
Peó	35,87	7,98	3,14	8,98	7,17	0,00	19,78	13,73
Aux. Administratiu/va	36,21	10,66	3,08	9,05	7,25	0,00	28,28	13,45
Tec. Administratiu/va	44,11	10,66	3,08	10,46	0,00	0,00	33,25	13,90