

**ILMO SR.**

De una parte, los representantes de los trabajadores y de otra parte los representantes de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U., reunidos en fecha 10 de mayo de 2022 acordaron lo siguiente:

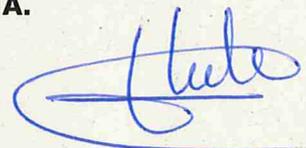
**PRIMERO:** Proceder a la firma del primer convenio Colectivo, de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., cuyo texto se adjunta para los años 2022 a 2025 y de las tablas salariales correspondientes al año 2022, aplicable al personal de los servicios de recogida de basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores de la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y el Garraf, pertenecientes a la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U.

**SEGUNDO:** Remitir las copias del Convenio cuyo texto se adjunta al Servei Territorial de Treball de la Generalitat de Catalunya para su publicación en el B.O.P.

**TERCERO.** Autorizar a D. Luis Suarez, para que en nombre de la Comisión Negociadora realicen los trámites de registro o inscripción telemática de los presentes acuerdos y actas que se adjuntan.

En Olèrdola a 10 de mayo de 2022.

**ILMO. SR. CAP DEL SERVEI TERRITORIAL DEL DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA EN BARCELONA.**





## ACTA DE NOMBRAMIENTO DE LA COMISION NEGOCIADORA

### ASISTENTES

#### POR LA EMPRESA

D. JOAN PUJADO I SANCHEZ  
D. JORDI PITARCH I PEIDRÓ  
D. JOSE MARIA SANCHEZ ARRAYAS  
D. JUAN CARLOS GARCÍA BRAVO  
D. PETER ALONSO VAN RUN

#### REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. LARBI ATTOU  
D. SAID BELHAJ  
D. JUAN CARLOS MAZA GALAN  
D. RUBEN CALDERON MUÑOZ  
D. SLIMANE CHATAR

#### POR CO.BAS ASESORES

D. JESUS GIRON GUTSENTS  
D. PASCUAL SANCHEZ

En Olerdola a 4 de octubre de 2.021.

Se reúnen las partes al margen relacionadas en representación de la empresa y en representación de los trabajadores de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U, adjudicataria de los servicios de Recogida de Basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores de la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y el Garraf.

Objeto de la presente reunión es proceder al nombramiento de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., para el centro de trabajo de Olérdola.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad legal suficiente para este Acto y Después de diversas deliberaciones las partes:

### ACUERDAN:

**PRIMERO:** Promover la negociación del primer convenio Colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., convenio que es continuación del Convenio colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A, con código convenio número 08011271012000, suscrito en su día entre las partes para el periodo comprendido entre el día 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2021.

**SEGUNDO:** Constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para el año 2018, a celebrar entre la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., y los trabajadores de los servicios de recogida de basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores de la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y el Garraf. Comisión que estará integrada por las personas que al margen superior izquierdo son relacionadas y que contará con dos Asesores por cada una de las representaciones.

**TERCERO.** La parte social y la parte empresarial harán entrega de las plataformas en las que basarán la negociación del nuevo convenio, en la próxima reunión que se fija para el día 25 de enero de 2022

Sin nada más que tratar y siendo las se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.





## ACTA DE LA COMISION NEGOCIADORA PARA LA FIRMA DEL CONVENIO

### ASISTENTES

#### POR LA EMPRESA

D. JOAN PUJADO I SANCHEZ  
D. JORDI PITARCH I PEIDRÓ  
D. JOSE MARIA SANCHEZ ARRAYAS  
D. JUAN CARLOS GARCÍA BRAVO  
D. PETER ALONSO VAN RUN

#### REPRESENTACIÓN SOCIAL

D. LARBI ATTOU  
D. SAID BELHAJ  
D. JUAN CARLOS MAZA GALAN  
D. RUBEN CALDERON MUÑOZ  
D. SLIMANE CHATAR

#### POR CO.BAS ASESORES

D. JESUS GIRON GUTSENTS  
D. PASCUAL SANCHEZ

En Olerdola a 10 de mayo de 2.022.

Se reúnen las partes al margen relacionadas en representación de la empresa y en representación de los trabajadores de la empresa FCC Medio Ambiente S.A.U, adjudicataria de los servicios de Recogida de Basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores de la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y el Garraf.

Objeto de la presente reunión es proceder al nombramiento de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., para el centro de trabajo de Olérdola.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad legal suficiente para este Acto y Después de diversas deliberaciones las partes:

### ACUERDAN:

**PRIMERO:** Proceder a la firma del primer convenio Colectivo, de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., cuyo texto se adjunta para los años 2022 a 2025 y de las tablas salariales correspondientes al año 2022, aplicable al personal de los servicios de recogida de basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores de la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés y el Garraf, pertenecientes a la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U.

**SEGUNDO:** Remitir las copias del Convenio cuyo texto se adjunta al Servei Territorial de Treball de la Generalitat de Catalunya para su publicación en el B.O.P.

**TERCERO.** Autorizar a D. Luis Suarez, para que en nombre de la Comisión Negociadora realicen los trámites de registro o inscripción telemática de los presentes acuerdos y actas que se adjuntan.

Sin nada más que tratar y siendo las se levanta la sesión, firmando los asistentes en prueba de conformidad.

The bottom of the document features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately eight distinct signatures scattered across the lower half of the page, some appearing to be initials or full names in a cursive style. The signatures are written over the printed text of the agreement.



**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U., Y  
LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE  
BASURAS DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DEL PENEDES I  
GARRAF.**

=====

**CAPITULO I - NORMAS GENERALES.**

**ART. 1.- AMBITO DE APLICACION:**

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa FCC Medio Ambiente, S. A. U.; que preste sus servicios en la Recogida de Basuras, Lavado de Contenedores y Recogida de Muebles, de los municipios que conforman la Mancomunidad Intermunicipal del PENEDES I GARRAF.

**ART.2.- AMBITO TEMPORAL, VIGENCIA Y DENUNCIA:**

El presente convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tanto en sus aspectos normativos como obligacionales tendrá vigencia y eficacia desde el día 1 de enero de 2.022 hasta el día 31 de diciembre del año 2.025, momento a partir del cual quedará prorrogado de manera automática, salvo denuncia expresa formalizada por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

Finalizada la vigencia temporal de este convenio, y denunciado el mismo por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la fecha de su vencimiento, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

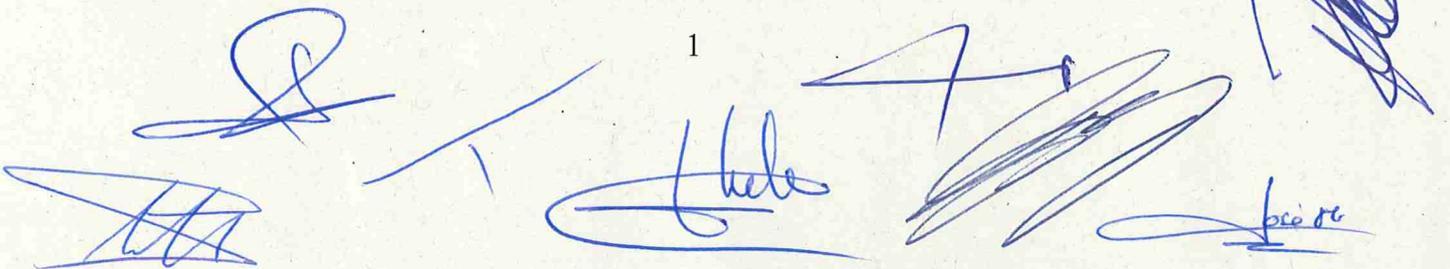
**ART.3.- VINCULACION A LA TOTALIDAD:**

Las condiciones pactadas, en el presente convenio colectivo, forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente Convenio Colectivo, éste quedará invalidado en su totalidad y sin eficacia práctica, por lo que se tendrá que negociar nuevamente el convenio colectivo en su totalidad.

**ART.4.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN:**

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

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, a signature appears to read 'L. Hela'. To the right, there are two more complex, overlapping signatures. On the far right, there is a signature that includes the text 'fco de'.



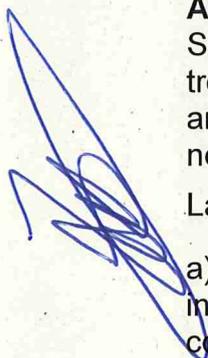
Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo, sólo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente acuerdo, cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente pacto en sus propios términos.

**ART.5.- GARANTIA PERSONAL:**



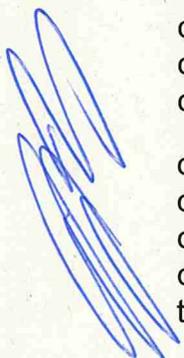
Se respetarán las condiciones personales, de aquellos trabajadores que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo, manteniéndose estrictamente AD PERSONAN, y en la misma cuantía que percibían durante el año 2.000. El personal procedente de otros convenios, con efectos de 1 de septiembre de 2.000 se incorporará a la estructura salarial y condiciones sociales del presente convenio partiendo de la tabla salarial vigente en el centro durante el año 2.000. La diferencia entre su salario de subrogación año 2.000 y tabla vigente en el año 2.000 se aplicará en el concepto de Garantía Ad PERSONAN.

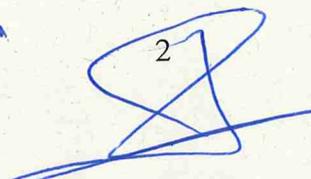
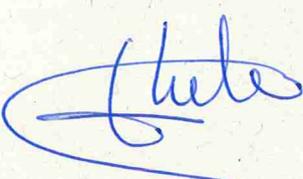
**ART. 6.- COMISION PARITARIA:**



Se constituye una COMISION PARITARIA en el presente Convenio, compuesta por tres representantes de la empresa y otros tres del Comité de Empresa, pudiendo ambas partes contar con los asesores que estimen necesarios que tendrán voz pero no voto.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- 
- a). - El conocimiento y la resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de lo aquí pactado, así como el seguimiento sobre el cumplimiento del conjunto de los acuerdos adoptados en el convenio colectivo.
  - b). - Intervenir con carácter previo al planteamiento formal de un conflicto colectivo cuando se trate de la aplicación o interpretación del convenio colectivo conforme al art. 91 del ET.
  - c). - Conocer sobre las medidas relativas a las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y sobre la inaplicación del régimen salarial previsto en el convenio colectivo.
  - d). - Conocer y resolver, si procede por mayoría de las partes, sobre las discrepancias surgidas entre las partes después de la finalización del periodo de consultas por modificación sustancial de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 41.6 ET y por la inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 ET.



e). - La adaptación del convenio colectivo a la legislación vigente, o si procede, a la modificación del convenio colectivo cuando así lo acuerden las partes legitimadas para la negociación colectiva por mayoría de cada una de ellas.

Términos y procedimiento.

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

Con carácter extraordinario se reunirá para los supuestos de intervención previa a la formalización de un conflicto colectivo, la resolución de las discrepancias surgidas durante los periodos de consultas a los que hace referencia los artículos 41.6 y 82.3 ET, y cuando así lo acuerden las partes.

La intervención de la Comisión Paritaria con carácter extraordinario conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior deberá realizarse en un plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuese planteada. En el supuesto de no alcanzar un acuerdo en aquellas cuestiones planteadas según lo dispuesto en los artículos 41.6 y 82.3 ET, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Los acuerdos, en su caso, se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

## CAPITULO II - CONDICIONES DE TRABAJO.

### ART.7.- JORNADA LABORAL:

La jornada de trabajo será de 1600 horas anuales de trabajo efectivo, que es equivalente en cómputo semanal a las 35 horas semanales de trabajo efectivo. Estarán distribuidas en la forma y condiciones que se especifican en los cuadros de organización y distribución de los diferentes servicios, así como los días de trabajo y día o días de descanso que se asignan a cada equipo, en los cuadros de organización que suscriben con el presente convenio, y que se anexan, para las temporadas de verano e invierno.

### DISPOSICIONES COMUNES EN MATERIA DE JORNADA PARA TODOS LOS EQUIPOS:

Todo el personal afectado al presente convenio dispondrá de 30 minutos de descanso diario para el bocadillo o la cena que se considerarán como de trabajo efectivo.

El personal de los diferentes servicios completará diariamente el servicio de recogida de basuras, recogida de muebles y lavado de contenedores y transporte a vertedero de todos los residuos, en base a los cuadros de organización adjunto que se aprueban para la temporada de otoño, invierno y primavera y el específico que se adjunta para la de Verano.

### **INTERVALOS ENTRE JORNADA MÁXIMA Y MINIMA**

Durante la vigencia del Convenio, en el supuesto de que se deba acometer alguna modificación de horarios con respecto a los que se fijan para cada uno de los equipos en los cuadros de organización adjuntos, se acuerda de manera expresa que no podrá haber intervalos superiores a una hora, entre la jornada máxima y mínima fijada para cada día y establecida para cada uno de los equipos en los cuadros de organización.

### **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA**

La empresa podrá, durante la vigencia de este convenio, distribuir de manera irregular la jornada de trabajo anual, como medida flexibilizadora referida en la cláusula de estabilidad en el empleo recogida en el art. 45 del presente convenio, para ello se seguirá el procedimiento que se fija en la citada cláusula.

### **FESTIVIDAD DE SANT MARTIN DE PORRES**

Al personal afecto al presente Convenio, que, de acuerdo con los cuadros de organización, le coincida el día de San Martín de Porres, con un día de descanso de su correspondiente ciclo de trabajo, tendrá derecho a disfrutar de otro día previo acuerdo con la empresa en cuanto a la fijación del día de disfrute.

### **ART. 8 ° - VACACIONES:**

Todo el personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 32 días naturales. Las vacaciones se computarán desde el día 1 de enero al día 31 de diciembre de cada año.

Los periodos de vacaciones se distribuirán por turnos rotativos, que variarán cada año. El personal que no tenga un año de antigüedad en la empresa disfrutará de vacaciones por un período proporcional al de su permanencia en la misma. El salario a percibir durante el período de vacaciones será el equivalente a una mensualidad de salario base y de los pluses que sean de aplicación a cada categoría profesional reflejada en tablas mas la antigüedad que corresponda.

Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre de cada año, sin perjuicio, de que la empresa y los trabajadores a título individual, puedan acordar otra fecha de disfrute.

Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

El personal podrá realizar las vacaciones partidas en fracciones mínimas de 16 días, siempre que lo comuniquen a la empresa como muy tarde antes del día 15 de abril de cada año. El disfrute de estos periodos de vacaciones se realizará fuera del periodo vacacional de los meses de junio a septiembre.

El personal que por conveniencia de la empresa disfrute sus vacaciones fuera del periodo anteriormente acordado disfrutará de dos días más de vacaciones.

El personal de un mismo equipo no podrá realizar las vacaciones en el mismo mes, en el caso de que un equipo esté formado por dos personas, quedará al menos uno de los dos trabajadores para garantizar la realización correcta de las rutas, y en el caso de que el equipo esté formado por tres personas, siempre quedará al menos un miembro del equipo para garantizar la realización correcta de las rutas.

El miembro del equipo que queda en la ruta será el responsable de la correcta realización de la ruta e indicará con tal fin a su compañero la ruta que se ha de seguir.

#### **ART. 9.- LICENCIAS Y PERMISOS:**

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, todo el personal afecto por el presente Convenio disfrutará los permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican a continuación. El inicio del disfrute de los permisos será el primer día laborable inmediatamente posterior si el hecho causante coincide en un día festivo o descanso del trabajador

- a) 17 días por matrimonio.
- b) Por muerte, accidente o enfermedad grave del cónyuge, hijo, padre o madre de uno u otro cónyuge, permiso de cuatro días naturales, si el fallecimiento o la enfermedad grave tiene lugar fuera de la provincia de residencia el permiso se ampliará a dos días más.
- c) Por hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días.
- d) Por nacimiento de hijos, permiso de 3 días naturales, si sobreviene enfermedad grave de la madre o el hijo, el permiso se amplía hasta un total de siete días.
- e) Por muerte, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge, dos días.
- f) Por boda de hijos o hermanos 1 día de permiso, si el matrimonio se celebra en la misma localidad y dos días si se celebra fuera de la Comunidad autónoma.

- 
- g) Por traslado del domicilio habitual 2 días de permiso.
- h) Todo el personal dispondrá, durante los años 2022 a 2024, de cinco días de asuntos propios. En el año 2025 el personal dispondrá de un día más de asuntos propios.
- i) Para garantizar la prestación de los servicios, el número de personas que en un mismo día quieran disfrutar de permiso (Días personales, días acumulados o Fiestas Nacionales), nunca podrá exceder del 5% de la plantilla y en un mismo día no podrán coincidir a la vez un mismo conductor y un peón de un mismo equipo, y deberá de solicitarse por escrito, con al menos 15 días de antelación. Se concederá el permiso por riguroso orden de entrega por fechas.

Los permisos reflejados en los apartados anteriores, salvo el permiso por matrimonio, será de aplicación a las parejas de hecho.

En todo lo no previsto en los apartados anteriores se estará a lo establecido en el Estatuto de Los Trabajadores.

#### **ART.10.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS:**

La empresa concederá al personal que lo solicite con un a antelación mínima de 15 días y previa justificación, permisos sin retribución alguna, siempre que el total del personal que solicite el citado permiso no sobrepase el 2% del total de la plantilla, ni el número de días por trabajador sobrepase de 30 al año. Durante los días de permiso no retribuido, el trabajador causará baja en la Seguridad Social.

A aquellos trabajadores mayores de 55 años que soliciten un permiso no retribuido, no se les dará de baja en Seguridad Social y percibirán su salario, y dispondrán del plazo de un año para recuperar las horas de trabajo empleadas en el citado permiso.

#### **ART.11.- ORGANIZACION DEL TRABAJO Y PRODUCTIVIDAD:**

La organización del trabajo es facultad del empresario, que la ha de ejercer según se establece en este Convenio y en el resto de las normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes y las instrucciones que del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas y ha de ejecutar todos los trabajos, las operaciones o las actividades que se le ordenen dentro del cometido general propio de su categoría o competencia profesional. Entre ellas se incluyen las tareas complementarias que sean necesarias para llevar a cabo su cometido principal de acuerdo con lo previsto en el Art. 7º del presente Convenio Colectivo

**ART. 12.- PRESTACION DEL TRABAJO:**

La prestación del trabajo está determinada por lo que establece el contrato de trabajo. El trabajador prestará la clase y cantidad de trabajo que le marquen las leyes, el convenio General del sector y este convenio.

Normalmente se prestará el trabajo habitual, no obstante, eventualmente y por una necesidad urgente, el trabajador ha de trabajar más o hacer un trabajo diferente del acordado y se le retribuirá de acuerdo con las disposiciones aplicables.

Todos los trabajadores estarán obligados a ejecutar todos los trabajos y operaciones que le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos generales propios de su categoría o de su competencia profesional de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio.

Si el trabajador observa un entorpecimiento en el ejercicio de su trabajo, por falta de material, instrumentos o máquinas, o que éstas tengan defectos, estará obligado a dar cuenta inmediata a sus superiores y estos estarán obligados a subsanarlas.

El trabajador ha de velar por las máquinas y herramientas que se le confíen, las ha de mantener en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o de los daños que se ocasionen por su culpa, producidos de una forma dolosa, pero en ningún caso responderá de los que se produzcan por fuerza mayor o por un accidente que no le sea imputable.

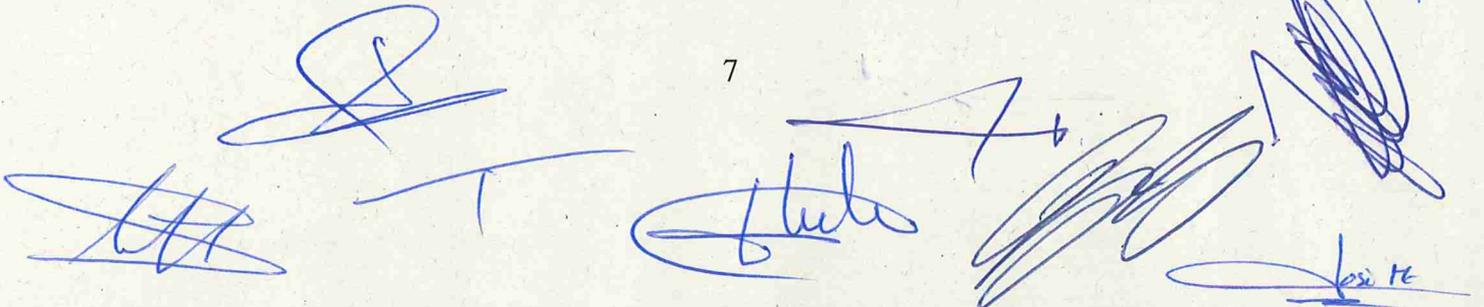
Queda prohibido utilizar máquinas o herramientas para un uso diferente del autorizado por la empresa, sin su expresa autorización, autorización que será necesaria para que el trabajador emplee las máquinas o herramientas de su propiedad para realizar las tareas encomendadas.

La empresa pondrá al alcance del trabajador todos los medios necesarios para que estos puedan trabajar en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. El trabajador estará obligado a utilizar los medios de protección que la empresa le facilite.

**ART. 13.- PRODUCTIVIDAD:**

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, mejorarla es un deber básico de los trabajadores y sus representantes legales han de colaborar con la dirección de la empresa para conseguir incrementarla.

Los equipos de recogida de Residuos sólidos estarán obligados a finalizar diariamente sus recorridos y a trasladar todos los residuos recogidos cada jornada a los vertederos controlados y legales o planta de transferencia.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, a signature appears to read 'Luis'. To the right, there are several more complex and overlapping signatures, including one that looks like 'José' and another that might be 'José' or 'José' with a flourish. The signatures are scattered across the bottom of the page, some overlapping the text area.

**Art.14.- MOVILIDAD FUNCIONAL. -CONSIDERACIONES GENERAL:**

La clasificación del personal afectado por este Convenio, son las que se reflejan en las tablas salariales y el resto son meramente enunciativas y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

Cuando se produzca un caso en el que el trabajador realice habitualmente varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a las actividades que desempeñe y percibirá, en todo caso las retribuciones que correspondan a la categoría superior.

Los cometidos profesionales de cada oficio y categoría deben considerarse como básicos. El trabajador dentro de estos límites deberá realizar cuantos trabajos y operaciones le sean encomendados para el desempeño de sus funciones dentro de la jornada laboral, de acuerdo con lo previsto en el Art. 7º del presente Convenio Colectivo.

**ART.15.-GRUPOS DE PERSONAL, CLASIFICACION DE PERSONAL Y DEFINICION DE CATEGORIAS:**

Se estará a lo establecido en los artículos 21 y 22 del Convenio General del Sector.

**ART. 16.- VESTUARIO:**

Todo el personal acogido al presente Convenio tendrá derecho cada año al siguiente vestuario:

VERANO. - Dos camisas color naranja, dos pantalones de color naranja y calzado de verano de seguridad.

INVIERNO. - 1 Jersey naranja, dos pantalones de color naranja y dos camisas de color naranja, anorak cada dos años, un par de botas de seguridad de invierno. Se entregarán guantes, botas de agua e impermeable para los días de lluvia.

**CAPITULO III - CONDICIONES ECONOMICAS.**

**ART.17.- CONCEPTOS RETRIBUTIVOS:**

La retribución de cada trabajador estará compuesta por el salario base y los complementos que para cada categoría se determinan en las tablas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

**ART.18.- SALARIO BASE:**

El Salario base del personal afecto al presente Convenio, es que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

**ART.19.- ANTIGÜEDAD:**

El complemento personal de antigüedad consistirá tres bienios del cinco por ciento del salario base de la categoría, y posteriores quinquenios del 10%, del salario base de la categoría, hasta alcanzar el tope del 60% del salario base de cada categoría.

Cada bienio y cada quinquenio comenzarán a devengarse desde el día 1 de enero del año en que se cumplan.

**ART.20.- PLUS TOXICO PENOSO Y PELIGROSO:**

Todos los trabajadores afectos al presente convenio percibirán un Plus de Penosidad, Peligrosidad y de Toxicidad, consistente en el 20 % del salario Base de su categoría profesional. Su cuantía se especifica en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado.

**ART.21.- PLUS NOCTURNO.**

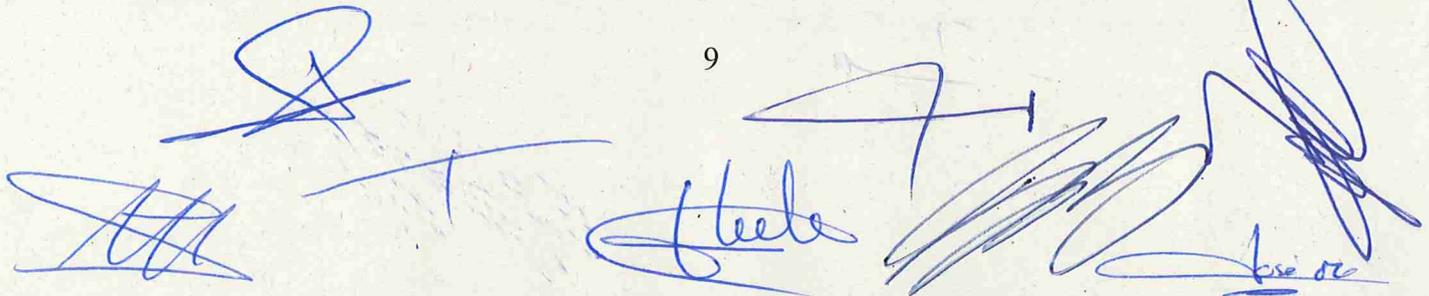
Todo el personal que preste sus servicios entre las 21 horas y las 6 horas, percibirá un plus nocturno, cuya cuantía se especifica en las tablas salariales anexas y será equivalente al 25 % del Salario Base de cada categoría. Se devengará por día efectivamente trabajado.

**ART.22.- PLUS CONVENIO:**

Su cuantía es la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado.

El citado plus compensa los excesos de tiempo que sobre la jornada ordinaria y por causas no imputables a la empresa ni al trabajador, pudieran producirse en el servicio de recogida de basuras en sus desplazamientos al vertedero que la mancomunidad le asigne a la empresa.

Además, el citado plus compensa a los trabajadores adscritos a los diferentes servicios de recogida de basuras, muebles y lavado de contenedores que la empresa tiene contratados con la Mancomunidad Intermunicipal del Penedés I El Garraf, por la distribución irregular de la jornada, acordada en el artículo 7º del presente Convenio para cada uno de los equipos y basada en los diferentes horarios y días de prestación de servicios que se han asignado a cada uno de los equipos.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are approximately seven distinct signatures, some appearing to be initials or full names, scattered across the lower half of the page. The ink is a consistent blue color, and the handwriting varies in style, from cursive to more blocky or stylized forms.

Este Plus forma parte del total mensual y anual de cada una de las categorías que figuran en el presente convenio, en las cuantías que a cada una correspondan.

Con la percepción del citado Plus los trabajadores asumen el compromiso de finalizar el trabajo asignado dentro de la jornada laboral en cómputo semanal pactada, en el artículo 7º de este convenio y los cuadros de organización anexos, para cada uno de los equipos.

#### **ART.23- PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE:**

El personal afecto al presente Convenio Colectivo percibirá un Plus de Distancia y Transporte, cuya cuantía es la que se especifica para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas.

El citado plus compensa a los trabajadores por los gastos que se le ocasionen como consecuencia de los desplazamientos que deban realizar para ir y volver desde su domicilio hasta su puesto de trabajo.

Este plus se integrará, a partir del año 2024 y hasta el año 2025, en el Salario Base de cada categoría, en la forma y condiciones que se detallan a continuación:

- 1).- Durante 2024 se integrará en el salario base el 50% del importe del plus transporte resultante a 31 de diciembre de 2023.
- 2).- Durante 2025 se integrará en el salario base el 100% del importe del plus transporte resultante a 31 de diciembre de 2024.

Pese a la integración del mismo en el salario base, no perderá su naturaleza indemnizatoria por los gastos reseñados, por lo que la empresa no procederá a abonar otros importes por los motivos citados.

#### **ART.24.-PLUS DE ACTIVIDAD:**

El Plus de Actividad es un plus de naturaleza funcional, que retribuye al o a los trabajadores que más adelante se dirá, por la realización de las funciones que se describen a continuación:

- a). - Realización de funciones de recogida de Basuras inorgánicas carga trasera y Orgánicas e inorgánicas en camiones bicompartimentados, que están dotados de un conductor y un peón. En la actualidad será de aplicación al personal que preste sus servicios en los equipos Nº 1, 2, 3, 4, 5, 6, 12, equipo de Torrelles de Foix, equipo de Olesa y Avinyonet y equipos de Cubelles

El citado Plus compensa al personal de estos equipos por la prestación de los servicios en aquellas poblaciones, que por sus características sólo puedan ir acompañados de conductor y peón y a aquellos peones de los equipos compuestos por un conductor y dos peones y obliga al conductor a ayudar al peón o a los

peones en aquellos contenedores que, por su ubicación, exceso de peso u otras circunstancias no pueda descargarlo sólo.

b). - También será de aplicación al equipo de muebles y equipos de lava contenedores, equipos que están también dotados de un conductor y un peón. Se aplicará el plus a los trabajadores que realicen el trabajo con el Hidrolimpiador, al trabajador que realice el lavado de vehículos y al trabajador que realice el arreglo de contenedores.

c). - También será de aplicación al personal que preste sus servicios en los equipos de recogida de basuras mediante el sistema de carga lateral (Tecnologías o sistema EASY, y equipos de recogida y/o carga en altura, equipos dotados de Grua). Con la aplicación de este plus funcional se retribuye al conductor que realiza además de las funciones de conductor, las funciones de manejo de grúa y/o elementos incorporados en estos vehículos para la prestación del servicio mediante el sistema de carga bilateral o en altura. Funciones que realiza de manera unipersonal.

d). - A partir de 2022 este plus será también de aplicación al resto de categorías que en la actualidad no le venían percibiendo hasta la fecha. (personal administrativo y personal de taller).

El citado Plus se abonará, por mes efectivamente trabajado, en 11 mensualidades a razón 123,45 euros cada una de ellas, indistintamente de la categoría. El citado plus también se percibirá en vacaciones a partir de 2023.

#### **ART.25.- PLUS CARGA LATERAL BILATERAL-POSTERIOR Y CAJA ABIERTA**

A partir del año 2025 con efectos del día 1 de enero se crea un plus de **CARGA**. Con el citado plus se compensa a los conductores que presten el servicio de Recogida de Basuras, Muebles y lava contenedores. Además, compensa a los citados trabajadores, por el cuidado, mantenimiento de los vehículos a su cargo para que inicien sus servicios cada día en las debidas condiciones de uso.

Se abonará por 11 mensualidades en la cuantía mensual de 10 euros, cuantía que quedará reflejada en las tablas salariales.

#### **ART.26.- DEVENGO DEL SALARIO BASE Y DE LOS PLUSES:**

El salario base y los pluses indicados en los artículos anteriores, se abonarán por 12 mensualidades iguales formadas cada una de ellas por 30 días de salario Base más la antigüedad y de 30 días de los pluses antes citados. (Equivalente al salario mensual comercial de 30,417 días).

**ART.27.- GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS DE VERANO Y NAVIDAD, Y PAGA DE BENEFICIOS:**

Los trabajadores percibirán en concepto de gratificaciones de verano, Navidad y beneficios, el importe que se especifica en las tablas salariales anexas para cada categoría más de 30 días de antigüedad, para cada uno de los años de vigencia del convenio

Durante 2024 el Plus actividad se percibirá junto con las pagas de Beneficios y de navidad.

Durante 2025 el Plus actividad se percibirá junto con la paga de verano.

La gratificación de verano se percibirá el día 15 de junio, la de Navidad el 15 de diciembre y la de beneficios el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Estas gratificaciones se devengarán en proporción a los días trabajados, y se computarán la de Verano del 01 de Julio al 30 de junio del año siguiente, la de Navidad del 01 de enero al 31 de diciembre y la de Beneficios del 01 de enero al 31 de diciembre. En las citadas gratificaciones sólo se penalizarán las ausencias injustificadas y los permisos no retribuidos.

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán solicitar el anticipo de la paga extra que esté más próxima a su vencimiento.

**ART.28.- GRATIFICACION EXTRAORDINARIA DE SEPTIEMBRE:**

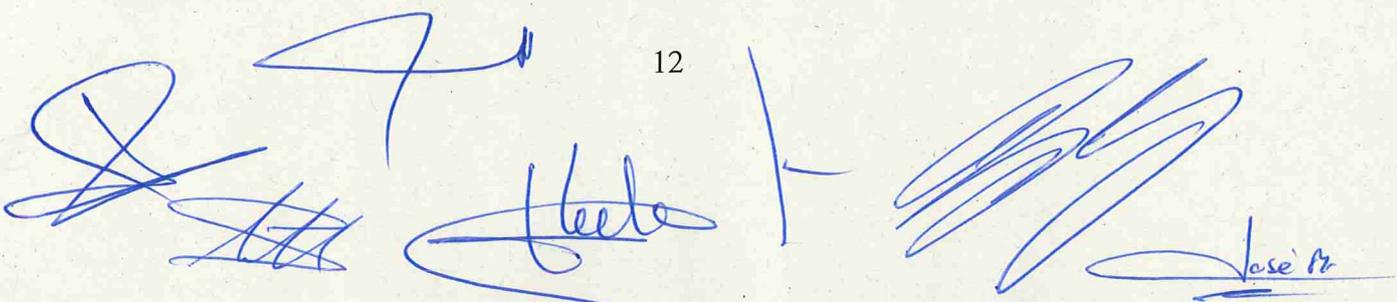
Los trabajadores percibirán en concepto de gratificaciones de septiembre, el importe que se especifica en las tablas salariales anexas más de 30 días de antigüedad, para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Durante 2025 el Plus actividad se percibirá junto con la paga de septiembre.

La gratificación de septiembre se percibirá el 15 de septiembre. Esta gratificación se devengará en proporción a los días trabajados, y sólo se penalizarán las ausencias injustificadas y los permisos no retribuidos y se computará del 01 de septiembre al 31 de agosto del año siguiente.

**ART.29.- HORAS EXTRAORDINARIAS:**

Con respecto a las horas extraordinarias que se realicen, el trabajador podrá optar entre percibir el importe, que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas, de las horas extraordinarias que realice o acumularlas y disfrutarlas en los días de descanso que proceda a razón de 1 hora de descanso por cada hora extra realizada.



De optar por la compensación en descanso, el trabajador disfrutará de las horas acumuladas de descanso, previa comunicación escrita a la empresa con 7 días de antelación, siempre que no coincidan más de dos personas disfrutando del mismo día.

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias estructurales todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen motivados bien sea por ausencias imprevistas, averías de vehículos bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo que se presta, todo ello al amparo de lo dispuesto en la O.M. de 1 de marzo de 1.983, siendo su ejecución obligatoria para el trabajador.

#### **CAPITULO IV - MEJORAS SOCIALES Y ASISTENCIALES.**

##### **ART.30.- ACCIDENTE LABORAL:**

La Empresa abonará al personal que cause baja por accidente laboral un complemento que garantice en unión a las prestaciones a que legalmente tenga derecho, la percepción del 100% de los ingresos diarios reales que correspondan al trabajador.

##### **ART.31.- ENFERMEDAD COMUN**

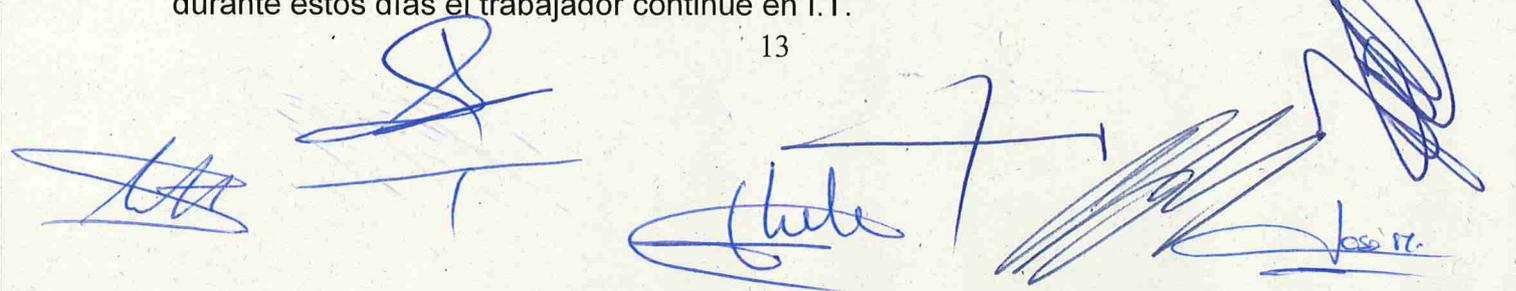
En caso de incapacidad temporal (I.T.) derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa abonará al trabajador desde el día 4 al día 20 de la primera baja del año, el equivalente al 75% del salario diario.

##### **ART.32.- COMPLEMENTO IT ENFERMEDAD COMUN:**

Al personal que, debido a enfermedad común o profesional, accidente de trabajo no laboral y sólo para los casos en que sea necesaria su hospitalización, la Empresa les abonará un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice a estos trabajadores los ingresos diarios reales para cada categoría.

Este complemento se abonará durante el periodo de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 115 días, después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos días el trabajador continúe en I.T.

Este complemento se hará efectivo también en las intervenciones quirúrgicas no hospitalarias, sólo durante los 90 días posteriores a la intervención, siempre que durante estos días el trabajador continúe en I.T.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there is a signature that appears to be 'L.A.'. In the center, there is a signature that looks like 'Julio'. To the right, there are several more complex, overlapping signatures, some of which are partially obscured by a large, scribbled-out mark. The signatures are scattered across the bottom of the page, with some extending towards the right margin.



La empresa abonará, a los trabajadores afectos al presente acuerdo, el 50 % de la base diaria de cotización del mes anterior al de la baja, en aquellos supuestos de I.T derivada de Enfermedad común o accidente no laboral, durante los tres primeros días de la primera baja del año.

**ART.33.- INDEMNIZACIÓN POR MUERTE O ACCIDENTE LABORAL:**



La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización global de cuarenta mil Euros "40.000 euros", para los supuestos de muerte o invalidez, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en los grados de absoluta o total.

**ART.34.- RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR:**



En el supuesto de que un trabajador, realizando su cometido de conducción con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo la función que le ha sido encomendada le fuera retirada la licencia de conducir, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones, mientras dure la retirada y siempre que la misma no sea por causas imputables al trabajador, derivadas de alcohol, drogas o imprudencia temeraria por exceso de velocidad.

En caso de retirada de la licencia de conducir con un vehículo particular, la empresa lo acoplará en otro puesto de trabajo. Mientras dure la retirada el trabajador percibirá las retribuciones que por convenio se fijan para las nuevas funciones que desempeñe.

Una vez recuperado el carnet de conducir la empresa reincorporará al trabajador, a un puesto de trabajo de su categoría anterior, en el momento en que haya una vacante.

**AR.35.-MULTAS DE CIRCULACION.**

La empresa se hará cargo de los importes de las multas de circulación que puedan ser impuestas a los conductores, por infracciones imputables a la propia empresa. Si estas infracciones que comportan perdidas de puntos del carnet. La empresa pagara la formación para recuperarlos.

**ART.36.- ANTICIPOS:**

Existirá la posibilidad de solicitud de 700 euros mensuales. El trabajador deberá presentar solicitud a la empresa antes del día 5 de cada mes.

### ART.37.- PRÉSTAMOS

La empresa concederá PRÉSTAMOS previa justificación del afectado por un máximo individual de 2.000 € y un montante máximo anual de 30.000 €. La devolución se efectuará dividida entre las 12 mensualidades a razón de 125 euros mensuales y 125 en cada una de las pagas extraordinarias. La empresa se compromete a hacer entrega de los mismos lo más pronto posible.

Su concesión será competencia del presidente del comité o secretario y el jefe de servicio.

No podrá solicitarse 2 años consecutivos sin motivo justificado.

Las repercusiones fiscales que la concesión de los citados préstamos comporte, serán asumidas por el trabajador en los términos que en cada momento estén previstos en la ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Las repercusiones fiscales que la concesión de los citados préstamos comporte, serán asumidas por el trabajador en los términos que en cada momento estén previstos en la ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

### ART.38.- FONDO SOCIAL:

Se crea un fondo social que estará dotado durante el año 2022 con 3000 euros. Durante 2023 estará dotado con 3500 euros, durante 2024 estará dotado con 4000 euros.

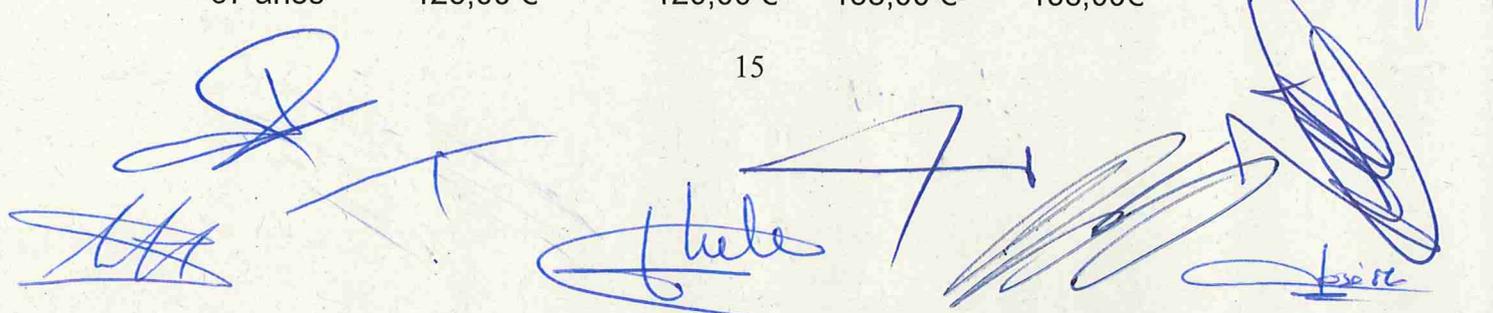
Para la distribución y aplicación del fondo se reunirá la empresa con el comité de empresa.

En el supuesto de que la cuantía total anual destinada para cada uno de los años no se haya gastado, el sobrante se acumulará a la cantidad que se asigna para el año siguiente.

### Artículo 39.- PREMIO DE JUBILACIÓN

Todo trabajador afecto al presente Convenio Colectivo, que opte por jubilarse entre los 63 y 67 o más años, percibirá un premio por año de servicio, según la siguiente tabla para cada uno de los años de vigencia del convenio:

Años	2022	2023	2024	2025
63 años	25,00 €	26,00 €	27,00 €	28,00 €
64 años	50,00 €	52,00 €	54,00 €	56,00€
65 años	75,00 €	77,00 €	79,00 €	81,00 €
66 años	100,00 €	103,00 €	106,00 €	110,00€
67 años	125,00 €	129,00 €	133,00 €	138,00€



**ART.40.- JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO:**

En materia de Jubilación Parcial, a partir del año 2022, aquellos trabajadores que, en el momento de solicitarla, acrediten una antigüedad mínima de 16 años en la empresa, podrán acceder a la Jubilación parcial siempre que acrediten y reúnan el resto de los requisitos legales previstos en el RDL 5/2013 o disposiciones posteriores que se aprueben al respecto y mientras estas se mantengan en vigor.

El trabajador/a jubilado parcial, cuando a los 65 o más años se jubile definitivamente, percibirá el premio de jubilación en la cuantía establecida en el escalado del artículo 38 para los 65 años o más.

El inicio de la jubilación parcial está sometido como condición resolutoria y garantía de ambas partes firmantes a la concesión de la jubilación.

A los trabajadores/as que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo la edad, la soliciten y les sea reconocida, las empresas estarán obligadas a concedérsela, cuando la reducción de la jornada solicitada sea el máximo legalmente establecido en el momento en que se solicite y el trabajador/a opte por prestar sus servicios de manera acumulada dentro de cada año natural. La empresa fijará y comunicará al trabajador el periodo o periodos del año en que éste deba trabajar.

El periodo o periodos del año en que el trabajador deba prestar sus servicios será comunicado por la empresa al trabajador con al menos un mes de antelación a la fecha en que éste deba tener lugar. Si en el momento de ser llamado por la empresa el trabajador se encontrase impedido por estar enfermo, o incapacitado por otra causa, el trabajador vendrá obligado a prestar sus servicios para la empresa en otro periodo del año y una vez que haya cesado la causa que había motivado su impedimento.

De acuerdo con lo anterior, la obligatoriedad de la empresa de celebrar el contrato de relevo estará supeditada a que el trabajador/a que desea jubilarse parcialmente se vincule en el contrato a tiempo parcial a jubilarse plenamente a la edad ordinaria de jubilación y en consecuencia a la extinción del contrato a dicha fecha. Igualmente, y de forma simultánea la empresa contratará a su vez a otro trabajador/a con objeto de sustituir, al menos, la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador/a que se jubila parcialmente, en las condiciones legalmente establecidas.

El contrato de Relevo tendrá una duración igual o equivalente como mínimo al tiempo que falte al trabajador que se jubila parcialmente, para alcanzar los años y meses necesarios para que pueda acceder a la jubilación.

El puesto de trabajo a ocupar por el trabajador relevista, lo determinará la empresa y podrá ser cualquiera de los existentes en el centro de trabajo, dentro de los puestos que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.

Los complementos derivados de accidente de trabajo y/o enfermedad previstos por el convenio, sólo serán de aplicación cuando estas situaciones hayan ocurrido durante los periodos o días de prestación efectiva de servicios.

Las indemnizaciones y o derechos de carácter social reconocido en el convenio colectivo en vigor, sólo serán de aplicación al trabajador que se jubila parcialmente, cuando las situaciones y contingencias que las han originado se hayan producido durante los días o periodos de prestación efectiva de servicios.

La regulación de la Jubilación Parcial con el Contrato de Relevo se mantendrá en vigor mientras no sea modificada o derogada por otra ley o norma.

## CAPITULO V - ASCENSOS Y CONTRATACIÓN:

### ART. 41.- ASCENSOS PROMOCIÓN EN EL EMPLEO Y FORMACION EN EL EMPLEO:

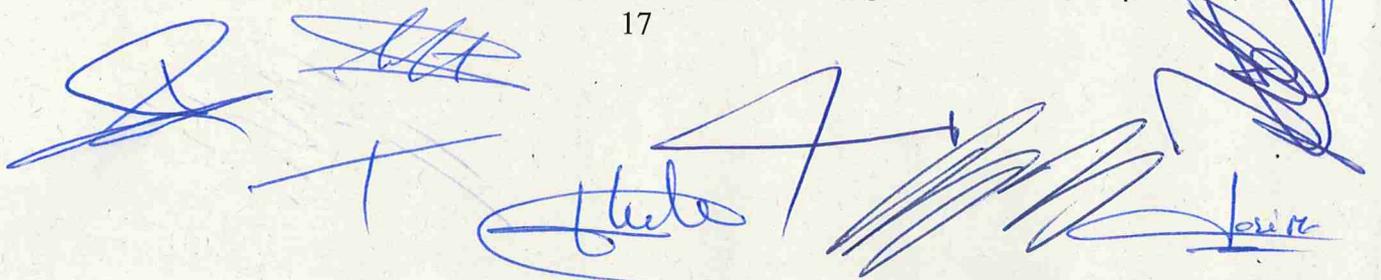
En materia de ascensos se procederá de acuerdo con lo establecido en el convenio general del sector.

En aquellos casos en que exista una vacante en el personal fijo de plantilla, y antes de realizar nuevas contrataciones, por la dirección de la empresa se llevará a cabo un proceso de selección y promoción interna para el ascenso del personal actualmente en plantilla que posea los requerimientos profesionales requeridos para la vacante a cubrir.

Únicamente se tendrán en cuenta criterios de calificación profesional y experiencia desarrollada en el puesto a cubrir.

Una vez llevado a cabo el ascenso por promoción interna el trabajador deberá superar un periodo de prueba que se fija en seis meses. De no superar el periodo de prueba el trabajador retornará a su categoría y salario y al resto de condiciones de su puesto de origen.

Con objeto de fomentar entre los trabajadores la formación, la empresa se compromete a que, todas las ausencias de las categorías de Conductores, motivadas por bajas de enfermedad, accidentes, permisos, vacaciones, excedencia y por cualquier otra causa, sean sustituidas por aquellos trabajadores fijos de plantilla que estén en posesión del Permiso de conducir correspondiente a la categoría que se haya de sustituir. Los trabajos realizados, por estos motivos, por personal de categorías inferiores, no darán derecho a consolidación de categoría profesional independientemente del tiempo que realice los citados trabajos al no operar lo establecido en el art. nº 23 del Estatuto de los Trabajadores por haberse pactado el cambio entre las partes, reconocer la no existencia de tales vacantes como definitivas y considerarlo beneficioso globalmente para la generalidad de la plantilla,



sin perjuicio de que se compense, a estos trabajadores, con la diferencia económica existente entre su categoría y la categoría superior que desempeñe.

**ART.42.- CONTRATACIÓN:**

**CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL:**

Para la contratación de trabajadores a Tiempo Parcial en sus distintas modalidades, se estará a lo establecido en el Art. 12 del Estatuto de Los Trabajadores en su actual regulación normativa, adaptado al R.D-LEY 32/2021, y en cuanto a su punto N° 5 letras D y E, se acuerda expresamente que los trabajadores contratados a Tiempo Parcial, podrán a su elección y siempre que las necesidades de los servicios lo requieran, realizar horas complementarias hasta el máximo del 40 % de las horas Ordinarias que tengan contratadas, siempre que no excedan del límite legal de trabajo a tiempo Parcial. Tendrán prioridad para realizar las horas complementarias los contratados a tiempo parcial indefinido.

El contrato a tiempo parcial con pacto de horas complementarias del 40 % no podrá ser inferior al 50% de la jornada ordinaria del centro de trabajo.

**CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO:**

Durante la vigencia del presente Convenio se transformarán a Indefinidos todos los contratos de Obra o servicio determinados que se hayan celebrado con anterioridad a la finalización del convenio vigente.

**BOLSA DE TRABAJADORES:**

Se creará una bolsa de trabajadores para cubrir las vacantes definitivas y no definitivas que se puedan generar tales como: bajas, vacaciones, jubilaciones parciales etc.

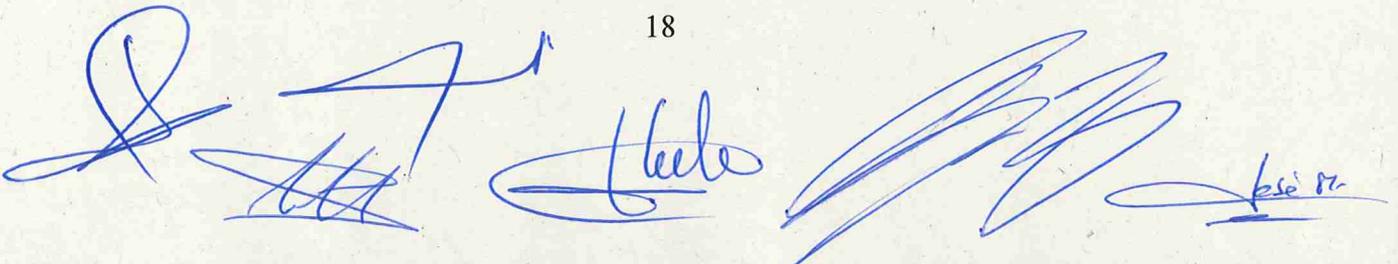
Se reunirán las partes para elaborar un reglamento que la desarrolle.

**ART.43.- DESPIDO IMPROCEDENTE:**

Cuando se produzca un Despido y éste sea declarado improcedente, la opción entre la readmisión o la indemnización la tendrá el trabajador.

**ART.44.- DESPIDO POR CAUSA DE BAJAS JUSTIFICADAS DE ENFERMEDAD COMUN:**

En el presente convenio no se aplicará el apartado d) del artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción del Real Decreto Ley, 2/2015 de 23 de octubre, manteniéndose su aplicación para este centro en la redacción anterior al Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de Febrero, por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.



**ART.45.- EXTINCIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO, TÉCNICO, ORGANIZATIVO O PRODUCTIVO. -Disposición de estabilidad en el empleo:**

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas previstas en los art. 41, 47, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa y el Comité de empresa se comprometen y obligan a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los trabajadores. Siempre que se adopten las medidas flexibilizadoras indicadas en los citados artículos la empresa no procederá al despido objetivo de ningún trabajador de la plantilla.

**ART.46.- FORMACION:**

La empresa está obligada a facilitar formación práctica y adecuada en materia de salud laboral, a los trabajadores que contrate, o cuando cambien de puesto de trabajo, siempre que el nuevo puesto lo requiera, o se haya de aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para terceros, ya sean los servicios propios o los oficiales correspondientes.

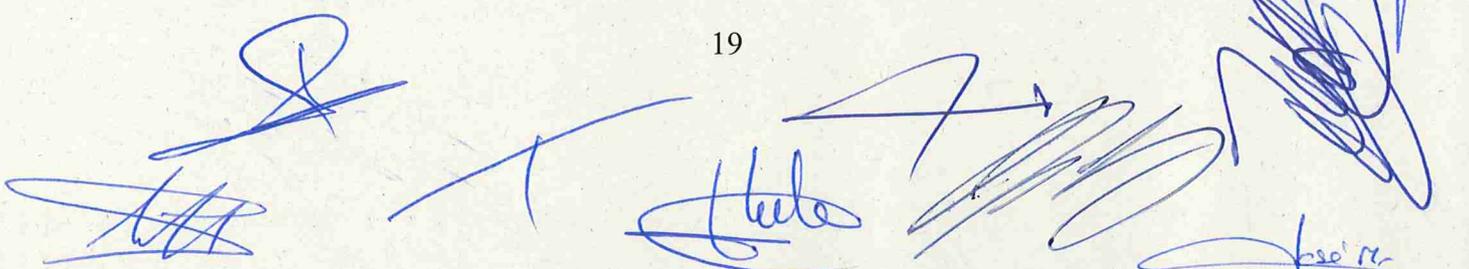
El trabajador está obligado a seguir estas enseñanzas y a realizar las prácticas correspondientes, siempre en horario laboral.

Así mismo la empresa estará obligada a impartir formación relativa a los permisos obligatorios para que el trabajador pueda realizar los trabajos relativos a su categoría (CAP), dicha formación será siempre en horario laboral, en caso de imposibilidad de realizar la formación en horario laboral la empresa acordará la compensación con el o los trabajadores afectados.

**DISPOSICIONES ADICIONALES: CONDICIONES ECONÓMICAS**

**PRIMERA:** Para el año 2022, se aplicará el incremento salarial del 3,5%, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2021.

**SEGUNDA:** Para el año 2023, se aplicará el incremento salarial correspondiente al I.P.C. del año 2022, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2022.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. On the left, there are two distinct signatures. In the center, there is a signature that appears to be 'Helo'. To the right, there are two more complex, overlapping signatures. The signatures are spread across the width of the page, below the main text blocks.



**TERCERA:** Para el año 2024, se aplicará el incremento salarial correspondiente al I.P.C. del año 2023, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023.

**CUARTA:** Para el año 2025, se aplicará el incremento salarial correspondiente al I.P.C. del año 2024, sobre todos los conceptos salariales y tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024.

**QUINTA:** Con objeto de facilitar las cuestiones de conciliación de la vida familiar, a partir del inicio de la nueva concesión se creará una comisión de seguimiento para valorar la posibilidad de que el personal que deba prestar servicios en domingos pueda disfrutar de algún domingo libre, siempre que ello sea posible atendiendo razones estrictamente organizativas.

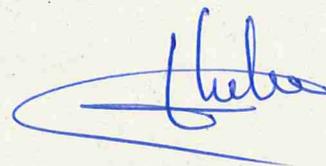
**DISPOSICION FINAL- DERECHO SUPLETORIO:**



En todo lo no previsto por el presente acuerdo, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Limpieza Pública Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillados y demás disposiciones de General Aplicación.



En Vilafranca del Penedés a 10 de mayo de 2.022



ANEXO TABLAS SALARIALES DEL SERVICIO DE RSU-LAVADO CONTENEDORES Y RECOGIDA DE MUEBLES DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DEL PENEDES I EL GARRAF.- DEFINITIVAS DEL AÑO 2022

CONCEPTO	CONDUCTOR NOCHE	OPERARIO PEON-CONDUCTOR 2º NOCHE	OPERARIO/PEON NOCHE	CONDUCTOR DIA	OPERARIO PEON-CONDUCTOR 2º DIA	OPERARIO/PEON DIA	AUXILIAR DE ADMINISTRACION
SALARIO BASE	921,58	905,44	889,30	921,58	905,44	889,30	921,58
ANTIGÜEDAD PROMEDIO 25%							
PLUS TOXICO-PELIG.	184,32	181,09	177,86	184,32	181,09	177,86	184,32
PLUS NOCTURNO	230,40	226,36	222,33				
PLUS CONVENIO (Dist. jorn.-Vertido)	659,37	439,19	390,34	659,37	439,19	390,34	544,45
P. ACTIVIDAD ARTICULO 24 TOTAL MES	124,55	124,55	124,55	124,55	124,55	124,55	124,55
PLUS TRANSPORTE	145,35	145,35	145,35	145,35	145,35	145,35	145,35
<b>TOTAL SALARIO MENSUAL</b>	<b>2.265,56</b>	<b>2.021,98</b>	<b>1.949,73</b>	<b>2.035,17</b>	<b>1.795,62</b>	<b>1.727,40</b>	<b>1.920,25</b>
PAGA DE BENEFICIOS	2.141,01	1.897,43	1.825,17	1.910,61	1.671,07	1.602,85	1.795,70
PAGA DE NAVIDAD	2.141,01	1.897,43	1.825,17	1.910,61	1.671,07	1.602,85	1.795,70
PAGA DE VERANO	2.141,01	1.897,43	1.825,17	1.910,61	1.671,07	1.602,85	1.795,70
PAGA DE SEPTIEMBRE	2.141,01	1.897,43	1.825,17	1.910,61	1.671,07	1.602,85	1.795,70
<b>TOTAL SALARIO ANUAL</b>	<b>35.626,24</b>	<b>31.728,96</b>	<b>30.572,86</b>	<b>31.939,90</b>	<b>28.107,18</b>	<b>27.015,65</b>	<b>30.101,24</b>
HORA EXTRA PRIMERA	12,79	11,76	11,06	12,50	11,76	11,06	11,76
HORA EXTRA SEGUNDA	19,39	14,55	14,55	17,47	14,55	12,81	19,39
FESTIVOS SIN-DESCANSO	126,04	94,59	94,59	113,57	94,59	83,25	126,04



ANEXO II TABLAS SALARIALES DE LA MANCOMUNIDAD INTERMUNICIPAL DEL PENEDES I EL GARRAF.-AÑO 2.022.- DEFINITIVAS

CONCEPTO	ENCARGADO	CAPATAZ NOCHE	CAPATAZ DIA	OFICIAL 1º MECANICO	OFICIAL 2º MECANICO
SALARIO BASE	962,59	930,51	930,51	921,58	905,44
PLUS TOXICO-PELIG.	192,52	186,10	186,10	184,32	181,09
PLUS NOCTURNO		232,63			
PLUS CONVENIO (Dist. jom.-Vertido)	673,82	663,12	663,12	659,37	439,19
P. ACTIVIDAD ARTICULO 24 TOTAL ME	124,55	124,55	124,55	124,55	124,55
PLUS TRANSPORTE	145,35	145,35	145,35	145,35	145,35
<b>TOTAL SALARIO MENSUAL</b>	<b>2.098,82</b>	<b>2.282,26</b>	<b>2.049,63</b>	<b>2.035,17</b>	<b>1.795,62</b>
PAGA DE BENEFICIOS	2.098,82	2.282,26	2.049,63	1.910,61	1.671,06
PAGA DE NAVIDAD	2.098,82	2.282,26	2.049,63	1.910,61	1.671,06
PAGA DE VERANO	2.098,82	2.282,26	2.049,63	1.910,61	1.671,06
PAGA DE SEPTIEMBRE	2.098,82	2.282,26	2.049,63	1.910,61	1.671,06
<b>TOTAL SALARIO ANUAL</b>	<b>33.581,16</b>	<b>36.516,09</b>	<b>32.794,07</b>	<b>32.064,45</b>	<b>28.231,64</b>
HORA EXTRA PRIMERA	12,79	11,76	11,06	12,50	11,76
HORA EXTRA SEGUNDA	19,39	14,55	14,55	17,47	14,57
FESTIVOS SIN DESCANSO	126,04	94,59	94,59	113,57	94,69

Juan C. Carras

