ANNEX 7a
CONVENI COL·LECTIU TREBALLADORS FCCMA
(SERVEIS ANOIA, PERÍODE 2019-2022)

S'adjunta, en les pàgines següents, el conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC MEDIO AMBIENTE, SAU per al servei de recollida de residus sòlids urbans del Consell Comarcal de l'Anoia, d'aplicació a tot el personal de l'empresa que presti els seus serveis en la recollida de residus porta a porta a 22 municipis i recollida selectiva en 5 municipis, a la comarca de l'Anoia.

RESOLUCIÓ de 28 de gener de 2021, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (servei de recollida de residus sòlids urbans del Consell Comarcal de l'Anoia) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08016971012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (servei de recollida de residus sòlids urbans del Consell Comarcal de l'Anoia), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de juny de 2020, i de conformitat amb el que disposen 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; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa FCC Medio Ambiente, SAU (servei de recollida de residus sòlids urbans del Consell Comarcal de l'Anoia) per als anys 2019-2022 (codi de conveni núm. 08016971012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, SAU (SERVICIO DE RECOGIDA DE SÓLIDOS URBANOS DEL CONSELL COMARCAL DE L'ANOIA).

Capítulo I
Normas generales

Artículo 1. Ambito de aplicación.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la empresa FCC MEDIO AMBIENTE, SAU, que preste sus servicios en la recogida de residuos porta a porta en 22 municipios y recogida selectiva en 5 municipios, de la comarca de l'Anoia.

Artículo 2. Ambito temporal vigencia y denuncia.

El presente Acuerdo, 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 2.019 hasta el día 31 de diciembre del año 2.022, 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, y mantendrá su vigencia hasta no se logre un acuerdo expreso.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 1-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 4. Absorción y compensación.

Las retribuciones establecidas en este Acuerdo, 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.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, convenio colectivo o contratos individuales, 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.

Artículo 5. Garantia personal.

Se respetarán las condiciones personales, de aquellos trabajadores que en conjunto anual excedan de las condiciones establecidas en el presente acuerdo, manteniéndose estrictamente ad personam, y en la misma cuantía que percibieron durante el año 2004 en la anterior empresa concesionaria.

Artículo 6. Legislación supletoria.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo establecido en el convenio general del sector de Limpieza Pública, Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de residuos (BOE de 30 de Julio de 2013), y demás legislación aplicable.

Artículo 7. Comision Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria en el presente Convenio, compuesta por dos representantes de la empresa y otros dos de los trabajadores uno de los cuales será el delegado de personal, 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 Artículo 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 Artículo 41.6 ET y por la inaplicación del régimen salarial 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.

La Comisión Paritaria intervendrá preceptivamente en las cuestiones que se enumeran en el párrafo anterior, dejando a salvo la libertad de las partes para que, agotado este trámite, acudir a la solución extrajudicial de conflictos, autoridad laboral o jurisdicción competente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 2-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 tomaran por mayoría de cada una de las representaciones.

Capítulo II
Condiciones de trabajo

Artículo 8. Jornada laboral.

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente Convenio será equivalente y se fija en 38 horas y 45 minutos de trabajo efectivo semanales, (calculadas en cómputo semanal de acuerdo con lo establecido en el anexo correspondiente).

Estará distribuida, en la forma y condiciones que se recogen para cada uno de los servicios en el anexo del presente Convenio, estando prevista su aplicación, efectiva de manera automática, con efectos del próximo día 1 de octubre de 2020.

Disposiciones comunes en materia de jornada para todos los equipos:

a) 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.

b) El personal de los diferentes servicios completará diariamente los servicios que tengan asignados dentro de la jornada y horarios pactados para cada uno de los días de la semana en el anexo correspondiente.

c) Los horarios de prestación de servicios podrán ser modificados por la empresa, previa comunicación escrita al trabajador con quince días de antelación, salvo razones de urgencia en cuyo caso se realizarán en el momento en que sea necesario.

d) El trabajo que el personal realice en los días de fiesta nacional, local o patronal y que coincidan en su calendario de trabajo, se compensará económicamente en la cuantía que se fija para cada nivel y categoría en las tablas salariales anexas. El trabajador podrá solicitar un día de descanso compensatorio en lugar de la citada compensación económica. El trabajador que sea contractado específicamente un día festivo percibirá el salario correspondiente al valor de un día ordinario más un complemento específico de 50 EUR.

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 y podrá efectuar las modificaciones de condiciones necesarias para ajustar los servicios y horas a prestar en los distintos municipios que forman parte del Consell Comarcal de l'Anoia. Por ello y al amparo de lo establecido en el Artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que la empresa pueda distribuir irregularmente el 10% de la jornada de trabajo de cada uno/a de los trabajadores/as de la contrata, a lo largo del año.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 3-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El % de la Jornada citada, caso de que se proceda a su distribución irregular, será recuperado por cada uno/a de los trabajadores/as de la contrata, sustituyendo ausencias de sus compañeras/os, permisos diversos, y vacaciones, etc.; respetando las limitaciones previstas en el citado artículo 34.2 del citado Estatuto de los Trabajadores.

La decisión de distribuir irregularmente la jornada, deberá ser comunicada por la empresa a los Delegados de personal y al trabajador o trabajadores afectados con una antelación mínima de cinco días a la fecha en que la misma tenga que hacerse efectiva. La distribución de la jornada y los horarios de prestación de los servicios para cada uno de los días de la semana, que se fijan en los anexos correspondientes, se revisarán y en su caso se ajustarán a la realidad de los mismos al inicio de cada trimestre natural.

Artículo 9. Vacaciones.

Todo el personal disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas de una duración de 31 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 disfrutaran entre los meses de junio a septiembre. Las vacaciones se iniciarán en día laborable. Se realizarán en 4 turnos de 4 semanas (28 días) (16 semanas) de junio a septiembre. Los tres días restantes de vacaciones por persona se acordaran entre ambas partes, fuera del período citado, con el límite de no coincidencia de más de un trabajador por categoría. Queda excluido expresamente del período de disfrute de los 3 días, el período comprendido entre los días 20 de diciembre y 10 de enero de cada año.

Artículo 10. Licencias y permisos.

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A/.- 15 días naturales en caso de matrimonio, y en el caso de que el matrimonio se celebrase fuera de Catalunya el permiso será de 20 días naturales.

B/.- En los casos de nacimiento de hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes, o intervención quirúrgica, 3 días para el primer grado y 2 días hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia de Barcelona, el tiempo será de 5 y 4 días respectivamente.

C/.- Un día por traslado del domicilio habitual.

D/.- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. En el caso de exámenes para obtención del carnet de conducir, se concederá permiso hasta un máximo de tres convocatorias. Igualmente se concederá permiso por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes.

E/.- Por el matrimonio de hijos o de hermanos, un día.

F/.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.

G/.- Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho,

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 4-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la empresa. Esta reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito. (Artículo. 37. 4 ET).

H/.-Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (Artículo 37.5 ET).

I/.- En todos los demás supuestos se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Los permisos reflejados en los apartados anteriores serán de aplicación a las parejas de hecho que estén registradas en cualquier registro público (Ayuntamiento, Generalitat, etc.)

El inicio de los citados permisos necesariamente deberá coincidir con el primer día laborable en que se produzca el hecho causante que da origen al mismo, salvo en el caso del apartado A que podrá ser solicitado con una semana de antelación al día de la celebración del mismo. En todos los casos los permisos deberán ser justificados documentalmente.

Se establece el derecho a disfrutar de tres días de permiso para asuntos propios. Este permiso debe solicitarse con 8 días de antelación y se concederá siempre que las necesidades del servicio lo permitan; en este sentido no podrán disfrutar de este día más de 2 trabajadores de cada turno al mismo tiempo.

En el caso de coincidencia de varias solicitudes para el mismo día, disfrutarán el permiso aquella o aquellas que lo hayan pedido por escrito en primer lugar.

Queda excluido expresamente del período de disfrute de los días de asuntos propios, el período comprendido entre los días 20 de diciembre y 10 de enero de cada año.

Artículo 11. Permisos recuperables.

La empresa concederá al personal que lo solicite con antelación y previa justificación, permiso especial, de un mínimo de siete días naturales y un máximo de veintiún días naturales de duración.

Los días disfrutados de permiso en esta situación, los recuperará el trabajador, realizando aquellos trabajos extraordinarios previstos por el artículo 32 del presente Convenio.

Durante el período que el trabajador permanezca en situación de permiso, percibirá las retribuciones que para su nivel y categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

Artículo 12. Permisos no retribuidos.

La empresa concederá la 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.

Artículo 13. Organizacion del trabajo y productividad.

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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 5-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 artículo 8 del presente Convenio colectivo.

Artículo 14. Prestación 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, las instrucciones del empresario y en su defecto por los usos y costumbres.

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. 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.

Artículo 15. Condiciones de trabajo.

Todos los equipos de recogida de residuos puerta a puerta de las diferentes fracciones estarán formados por un conductor y uno o dos peones en función de las tareas a realizar con un vehículo carga trasera, excepto en el caso de Prats de Rei que estará formado por un solo operario.

Todos los equipos de recogida de residuos de las áreas cerradas estarán formados por un conductor y un vehículo carga trasera.

Todos los equipos de recogida de voluminosos estarán formados por un conductor y un peón con una furgoneta y/o camión caja abierta.

En los vehículos de recogida superior selectiva de papel/cartón, envases y vidrio, y los de recogida de contenedores soterrados, vehículos dotados de elementos auxiliares de grúa, mandos, ordenador, etc., únicamente prestarán servicios los conductores, que a tal fin deberá estar en posesión de los conocimientos adecuados en el manejo de los mecanismos auxiliares de la grúa mandos, ordenador, etc.,. En este tipo de vehículos el conductor efectuará las labores precisas tanto en cabina, como en tierra, con relación a los mandos o mecanismos auxiliares de funcionamiento de grúas o de cualquier otro elemento que pudiera existir relacionados con el trabajo a realizar. El conductor de éste tipo de vehículos realizará además las labores complementarias que le asignen sus superiores, y además las recogidas de los

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 6-17 | CVE 202110030402 | Data 11-3-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

desbordes de papel/cartón, envases o plásticos y vidrios, que pueda haber alrededor de los contenedores destinados al servicio de recogida selectiva.

Artículo 16. Productividad.

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, salvo supuestos de avería de vehículo, siempre que no haya vehículo de sustitución.

Artículo 17. Movilidad funcional.

La clasificación del personal afectado por este Acuerdo, 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, en base a lo establecido en el artículo 13 de este Acuerdo, se clasificará con arreglo a las actividades que desempeñe y percibirá, en todo caso como mínimo las retribuciones que correspondan en proporción a la jornada de trabajo que preste en cada una de ellas, sin perjuicio de que pueda percibir por acuerdo las de 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 artículo 8 del presente Acuerdo colectivo.

Artículo 18. Grupos de personal, clasificacion de personal y definicion de categorias.

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 y en todo caso se estará a lo establecido en los artículos 21 y 22 del convenio general del sector.

El sistema de clasificación profesional del presente convenio se estructura por grupos profesionales, de acuerdo con los criterios, funciones y grupos profesionales establecidos en los artículos 20, 21 y 22 del actual convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

La categoría de peón-conductor se crea con efectos económicos desde el día 1 de enero de 2020.

A tal efecto, se establece una tabla de equivalencia de las actuales categorías profesionales con las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades asignadas a los trabajadores incluidas en el grupo profesional que corresponda.

Categoría profesional	Grupo profesional	Tareas/funciones/oficios
ENCARGADO	B - Mando Intermedio	B1. Encargado
CONDUCTOR	D - Operario	D1. Conductor
PEON-CONDUCTOR	D - Operario	D2- D4. Peón-Conductor
PEÓN	D - Operario	D4. Peón
OFICIAL 1	D - Operario	D5. Oficial 1ª Taller
OFICIAL 1 ADMON.	C - Administrativo	C3. Oficial 1ª Admón.
AUXILIAR TÉCNICO/A	Técnico	A4. Educador Ambiental

Diputació Barcelona
https://bop.diba.cat
Pàg. 7-17
CVE 202110030402
Data 11-3-2021
BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 19. Vestuario.

Todo el personal acogido al presente Acuerdo tendrá derecho al siguiente vestuario:

Verano.- Dos polos, dos pantalones y zapatos de seguridad.

Invierno.- Un jersey, dos pantalones acolchados y dos camisas, 1 polar, un par de botas de invierno. Se entregará un anorak cada dos años, salvo el personal de la recogida selectiva que será anual. Se entregaran guantes, botas de agua e impermeable para los días de lluvia.

No obstante lo indicado de la entrega de ropa estacional, la empresa y los delegados de personal podrán acordar modificaciones en las cuantías de equipos en cada anualidad con el fin de mejorar la calidad del vestuario.

Capítulo III
Condiciones económicas

Artículo 20. 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.

Artículo 21. 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.

Artículo 22. Antigüedad.

Consistirá en cinco quinquenios, a razón del 5 % cada uno de ellos, del salario base de cada categoría.

El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse desde el primer mes del año en que se produzca el vencimiento.

Artículo 23. Plus tóxico penoso y peligroso.

Todos los trabajadores afectos al presente Acuerdo, 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.

Artículo 24. 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.

Artículo 25. Plus vertido.

Su cuantía es la que se especifica 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.

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 8-17 | CVE 202110030402 | Data 11-3-2021 | BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Artículo 26. 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 a los trabajadores que presten el servicio de recogida de basuras por la distribución irregular de la jornada, basada en los horarios y días de prestación de servicios que se asignen a cada uno de los equipos y por la sustitución en algunos equipos del descanso semanal, fijado en domingo, por otro día de la semana. Así como por la realización de su trabajo durante los días de fiesta fijados por el calendario laboral, sin perjuicio del disfrute en descanso compensatorio del trabajo que se realice en estos días de fiesta, o de la compensación económica que se asigne caso de no tener descanso compensatorio. El citado plus compensa además por todos aquellos excesos de tiempo que se puedan producir en el recorrido asignado a cada equipo, para concluir el servicio.

Artículo 27. Plus de actividad.

Se acuerda expresamente la creación de un plus de actividad que será de aplicación exclusiva al personal que preste sus servicios en los equipos destinados al servicio de recogida de basuras inorgánicas y que están dotados de un conductor y un peón y en los vehículos de recogida selectiva de papel-cartón-envases y vidrio, y los de recogida de contenedores soterrados, vehículos dotados de elementos auxiliares de grúa, mandos, ordenador, etc., en los que únicamente prestarán servicios los conductores.

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 obliga al conductor a ayudar al peón en aquellos contenedores que, por su ubicación, exceso de peso u otras circunstancias no pueda descargarlo sólo y compensa al conductor de recogida selectiva que efectuará las labores precisas tanto en cabina, como en tierra, con relación a los mandos o mecanismos auxiliares de funcionamiento de grúas o de cualquier otro elemento que pudiera existir relacionados con el trabajo a realizar. El conductor de éste tipo de vehículos realizará además las labores complementarias que le asignen sus superiores, y además las recogidas de los desbordes de papel-cartón, envases o plásticos y vidrios, que pueda haber alrededor de los contenedores destinados al servicio de recogida selectiva..

El citado plus se abonará, por mes efectivamente trabajado, en 12 mensualidades, Su cuantía es la que se especifica para cada categoría en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado.

Artículo 28. Plus de terminacion de tarea.

Se acuerda fijar un complemento de calidad o cantidad de trabajo, que se abonará por mes efectivamente trabajado y su cuantía compensa y ha tenido en cuenta la obligación de finalizar diariamente los recorridos o itinerarios asignados aunque para ello deba prolongarse la jornada si por causas no imputables a la empresa no se hubiera podido finalizar dentro de la misma.

Este plus no es consolidable, por lo que los trabajadores dejarían de percibirlo, en el supuesto de que variasen las actuales condiciones de trabajo. (A modo de ejemplo por una disminución de los municipios a recoger).

Artículo 29. Plus de distancia y transporte.

Su cuantía es la que se especifica en las tablas salariales anexas y se devengará por día efectivamente trabajado. El citado plus se abonará también en el período de vacaciones.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 9-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 30. 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).

Artículo 31. Gratificaciones extraordinarias de verano, 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 30 días de antigüedad.

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 1 de Julio al 30 de junio del año siguiente, la de Navidad del 1 de enero al 31 de diciembre y la de beneficios del 1 de enero al 31 de diciembre.

Artículo 32. Gratificacion de septiembre.

A partir de la anualidad de 2020 se crea una paga de septiembre cuya cuantía para los años 2020, 2021 y 2022 se fija en las tablas salariales anexas. Esta gratificación se devengará en proporción a los días trabajados y se computará desde el día 1 de octubre a 30 de septiembre de cada año, computando como primera anualidad, el período comprendido entre el 1 de octubre de 2019 a 30 de septiembre de 2020.

Artículo 33. 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 y 20 minutos 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.

Con respecto a los festivos trabajados, el trabajador podrá optar entre percibir el importe, que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas, de los festivos o disfrutar en dos días de descanso por festivo trabajado. Limitando a un máximo de 2 festivos compensados por trabajador y año. Queda excluido para su disfrute en el periodo de Navidad (de 15 de diciembre a 15 de enero).

Dado el carácter público de los servicios que se prestan en esta actividad, se considerarán horas extraordinarias de carácter obligatorio 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 puntas 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.

Las horas extraordinarias se clasificarán a efectos de abono en:

Primeras: que son aquellas que se realizan durante cualquier día laborable de la semana y horario diurno y se abonaran al precio de 18,00 EUR para el conductor y al precio de 15,00 EUR para el peón.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 10-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Segundas: Que son aquellas que se realizan en horario nocturno o festivo y se abonaran al precio de 22,00 EUR para el conductor y al precio de 18,00 EUR para el peón.

Capítulo IV
Mejoras sociales y asistenciales

Artículo 34. Incapacidad temporal.

El personal afecto al presente Convenio que se encuentre en situación de I.T. derivada de enfermedad común, percibirá durante la primera baja del año el 75% de sus retribuciones durante los 3 primeros días, entre el día cuatro y el día veinte percibirá el 75% de las bases de cotización del mes anterior y a partir del día veintiuno y hasta el día 90 percibirán el 90% de las bases de cotización del mes anterior.

Artículo 35. Asistencia en caso de accidente de trabajo, y en caso de hospitalizacion derivada de enfermedad comun y enfermedad muy grave.

El personal afecto al presente Convenio que cause baja debido a un accidente de trabajo o enfermedad profesional, percibirá de la empresa un complemento que sumado a las prestaciones de la mutua le garantice el 100% de los ingresos diarios reales que para cada categoría se fija en las tablas salariales anexas. Este complemento se abonará a partir del día siguiente al del accidente y mientras el trabajador permanezca en situación de I.T. derivada de accidente.

En caso de I.T. derivada de enfermedad común, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social o de la mútua, al 100% durante el periodo que dure la hospitalización y hasta 20 días después si el trabajador permanece en I.T.

Aquellos trabajadores que estén en situación de IT derivada de enfermedad muy grave, la empresa complementará las prestaciones de mútua o seguridad social hasta el 100% del salario real diario de su categoría laboral.

Artículo 36. Indemnización por muerte o invalidez derivada de accidente laboral.

La empresa suscribirá una póliza con una compañía de seguros que garantice, durante la vigencia del presente Convenio, al trabajador o a sus legítimos herederos una indemnización de 36.000 EUR, para los supuestos de muerte o invalidez derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional en los grados de absoluta o total.

Artículo 37. Invalidez permanente.

Las categorías de conductor y peones de recogida de basura, en aquellos supuestos en que se vean afectados por una invalidez permanente en los grados de parcial o total para la profesión que venían realizando, la empresa facilitará al trabajador o trabajadores afectados un puesto de trabajo de peón de limpieza viaria, siempre que el mismo se adecue a sus nuevas condiciones físicas, y siempre que exista una vacante dentro de la categoría de peón de limpieza viaria. A tal fin, el personal de limpieza viaria podrá optar a ocupar un puesto de trabajo de la categoría de peón de basura con objeto de dejar vacante la plaza de aquel trabajador que debido a sus condiciones físicas no pueda realizar los trabajos propios de la categoría que venía ocupando con anterioridad.

El salario y la categoría de estos trabajadores será la que marque el convenio de acuerdo con su nueva relación laboral con la empresa conservando su antigüedad.

Artículo 38. Retirada del carnet de conducir y renovacion del mismo.

En el supuesto de que a un conductor realizando un cometido con un vehículo propiedad de la empresa y cumpliendo con las funciones que le hayan sido encomendadas le fuera retirado por primera vez el permiso de conducir, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo y durante

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 11-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

un año le respetará las retribuciones de la categoría de conductor. A partir de este período le retribuirá con arreglo a los salarios que correspondan al nuevo puesto de trabajo que ocupe.

Cuando la retirada del mismo sea debida a embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria, será de aplicación el régimen sancionador previsto en el convenio general del sector y por tanto no procederá la aplicación de lo establecido en el apartado anterior.

Se abonarán los gastos que se ocasionen al trabajador que realice funciones de conductor habitual en la empresa, por el psicotécnico y las tasas, para renovar el carnet de conducir.

Artículo 39. Fondo social.

Se crea un fondo social con cargo a la empresa cuya cuantía será de 2.000 EUR para cada uno de los años de vigencia del convenio.

El fondo social se destinará a la concesión de ayudas a trabajadores de la empresa por alguno de los motivos siguientes:

A/.- Que se encuentren en situación de enfermedad cuya duración sea superior a 30 días ininterrumpidos. El trabajador que se encuentre en esta situación deberá solicitar la ayuda antes de que hayan transcurrido 60 días desde que causó baja por I.T. Será requisito necesario para la concesión de esta ayuda, acreditar por parte del trabajador la necesidad económica.

B/.- Adquisición de gafas oculares. Será requisito necesario para la concesión de esta ayuda la prescripción médica de las mismas.

C/.- La obtención de algún permiso de conducir.

D/.- Por causa familiar grave y urgente que comporte la realización de gastos extraordinarios.

Serán requisitos comunes a los apartados anteriores, para la concesión de las citadas ayudas, los siguientes:

1º.- Que el trabajador esté en alta en la empresa.

2º.- Que su solicitud sea aprobada por la empresa y los Delegados de Personal, una vez constatado que se encuentra en alguno de los supuestos establecidos en los apartados anteriores.

3º.- La cuantía máxima individual de ayuda por cualquiera de los supuestos previstos en este artículo, será de 100 EUR anuales.

4º.- Cuando un trabajador solicite ayudas por más de un supuesto, el límite de la ayuda no podrá superar los 200 EUR anuales.

Artículo 40. Ayuda escolar y ayuda guarderias.

Aquellos trabajadores que tengan hijos en una guardería con edad de entre cero a dos años, o hijos en edad escolar comprendida entre los 0 y los 16 años, y aquellos trabajadores que realicen estudios superiores, percibirán en el mes de septiembre la cantidad de 108,00 EUR por cada hijo en edad escolar, como ayuda para el pago de libros o material escolar. Los trabajadores que cursen estudios superiores, percibirán la citada cantidad con el mismo fin. Durante los años 2020 y sucesivos la cantidad de 108,00 EUR se incrementará en el porcentaje fijado para los citados años en las disposiciones adicionales.

El pago se efectuará previa presentación de la factura que acredite la compra de los libros, material escolar o matrícula.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 12-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 41. Extinciones de carácter económico, técnico, organizativo o productivo.

Disposición de estabilidad en el empleo:

Durante la vigencia del presente convenio y con el fin de garantizar la estabilidad en el empleo, y con carácter previo a la adopción de las medidas de los artículo 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, derivadas de reducciones de servicios o derivadas de razones económicas, técnicas, organizativas y/o productivas, del servicio presupuestado en el apartado de personal, la empresa se compromete y obliga a negociar y adoptar todas las medidas flexibilizadoras alternativas posibles y previstas en la ley. A tal fin y con carácter previo a la adopción de las citadas medidas, se reunirán las partes, para acordar y negociar en un plazo de 30 días como máximo lo que proceda en los términos previstos en los artículos 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 42. Jubilación parcial y contrato de relevo.

En materia de jubilación parcial, a partir del año 2019 aquellos trabajadores que en el momento de solicitarla, 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.

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 los trabajadores acrediten una antigüedad de al menos 21 años en la empresa y 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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 13-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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.

Artículo 43. Excedencias.

A/.- CON CARACTER GENERAL:

Con carácter general se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

B/.- CON CARACTER ESPECIAL:

Con carácter especial sin perjuicio de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda expresamente que, el trabajador que así lo solicite, y que tenga una antigüedad en la empresa de como mínimo 2 años, tendrá derecho a una excedencia de como mínimo 4 meses y un máximo de 3 años. El trabajador que desee acogerse a este derecho deberá comunicarlo por escrito a la empresa con dos meses de antelación.

Finalizado el período de excedencia, el trabajador se reincorporará al trabajo de forma inmediata siempre que lo solicite con un mes de antelación a la fecha de terminación de la misma.

Este derecho no podrá volver a ejercitarse hasta transcurridos 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el período de excedencia el trabajador causará baja en la empresa siendo dado de alta de nuevo en el momento de su reincorporación.

El período de excedencia no computará a los efectos de cuantificación económica por antigüedad.

Artículo 44. Contratación y provision de vacantes.

A/.- Contratación por sustituciones:

Para las sustituciones del personal de las diferentes secciones motivadas por permisos, vacaciones, bajas de enfermedad, accidentes, sanciones, etc. la empresa utilizará la modalidad de contratación establecida en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado de sustitución de trabajadores con reserva del puesto de trabajo.

En el caso de sustituciones de puestos de trabajo de conductor, se promocionará temporalmente a personal que reúna los requisitos de idoneidad y capacidad para el trabajo de conductor, contratando entonces a peones externos para la suplencia de éstos mientras dure la causa de la sustitución inicial.

El personal contratado con arreglo a esta modalidad de contratación, causará baja en la empresa cuando concluya la causa que ha dado origen a la sustitución o bien cuando finalice el contrato de trabajo de duración determinada del trabajador sustituido.

B/.- Contratación eventual:

Conforme a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se procederá a la contratación de eventuales en aquellos supuestos de trabajos de temporada previstos por la contrata en vigor, así como para la realización de aquellos trabajos ocasionales que soliciten los servicios técnicos de los Ayuntamientos que integran el Consell Comarcal, y supuestos de limpiezas extraordinarias que puedan ocasionarse con motivo de las prestaciones del servicio objeto de la concesión.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 14-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

C/.- Contratación por cobertura de vacantes:

Cuando una plaza quede vacante por finalización de contrato, jubilación, cese, ampliación de plantilla o cualquier otra clase que no implique reserva del puesto de trabajo, se procederá a la cobertura de la misma, mediante la contratación de otro trabajador con arreglo a cualquiera de las modalidades de contratación que estén en vigor.

La cobertura de la vacante se producirá en las categorías inferiores de forma automática, siempre que el trabajador reúna los requisitos de idoneidad y capacidad para desempeñar el puesto de trabajo vacante. En la categoría de conductor, la cobertura se producirá una vez que el personal de categoría inferior haya promocionado a la categoría superior.

DISPOSICIONES ADICIONALES:

PRIMERA: Para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2.019 y el 31 de diciembre del año 2.019, se aplicará un incremento salarial del 1% sobre todos los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2.018.

SEGUNDA: Para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2.020 y el 31 de diciembre del año 2.020, se aplicará un incremento salarial del 1,2% sobre todos los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2.019.

TERCERA: Para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2.021 y el 31 de diciembre del año 2.021, se aplicará un incremento salarial del 1,4 % sobre todos los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2.020.

CUARTA: Para el período comprendido entre el día 1 de enero de 2.022 y el 31 de diciembre del año 2.022, se aplicará un incremento salarial del 1,5 % sobre todos los conceptos económicos vigentes a 31 de diciembre de 2.021.

DISPOSICION FINAL

De acuerdo con lo establecido en el convenio general del sector, pliego de condiciones vigente que dio origen a la contrata en vigor y doctrina del Tribunal Supremo, todos aquellos trabajadores que presten sus servicios en el centro de trabajo de Igualada, deberán ser subrogados por la empresa que resulte adjudicataria de los servicios, una vez que la contrata actualmente en vigor haya concluido y no se otorgue la misma a la empresa que actualmente presta el servicio.

Los futuros pliegos de condiciones, deberán recoger expresamente la cláusula de subrogación del personal, con el objeto de garantizar la estabilidad y la seguridad de los trabajadores en el puesto de trabajo.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

AÑO 2019

Grupo profesional	B1	D1-D5	D4
Concepto	Encargado	Conductor	Peón
Salario base	1.015,08	835,37	828,66
Plus tóxico-penoso	203,02	167,07	165,73
Plus vertido	94,17	94,17	94,17
Plus convenio	465,29	307,18	144,93
Plus actividad	90,25	90,25	90,25
Plus terminacion de tarea	177,76	177,76	147,14
Plus transporte	66,17	66,17	66,17
Total mes EUR	2.111,72	1.737,98	1.537,05
Total anual EUR	25.340,65	20.855,73	18.444,65
Paga de navidad	1.517,61	1.412,37	1.191,73

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 15-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Paga de verano	1.517,61	1.412,37	1.191,73
Paga de beneficios	1.517,61	1.412,37	1.191,73
Total salario anual en EUR	29.893,50	25.092,83	22.019,84
Festivos trabajados	102,70	102,70	89,86
Horas extraordinarias primeras	17,68	17,68	14,65
Horas extraordinarias segundas	21,21	21,21	17,17

AÑO 2020

Concepto	Encargado	Conductor oficial 1ª mecánico	Peon - conductor	Peón	Educador ambiental	Oficial administración
Salario base	1.027,26	845,40	842,01	838,61	842,01	842,01
Plus tóxico-penoso	205,45	169,08	168,40	167,72	168,40	168,40
Plus vertido	95,30	95,30	95,30	95,30	--	--
Plus convenio	470,87	310,87	180,00	146,67	470,00	390,00
Plus actividad	91,33	91,33	91,33	91,33	91,33	91,33
Plus terminacion de tarea	179,89	179,89	164,39	148,90	--	--
Plus transporte	66,96	66,96	66,96	66,96	66,96	66,96
Total mes EUR	2.137,06	1.758,83	1.608,39	1.555,49	1.638,70	1.558,70
Total anual EUR	25.644,74	21.105,95	19.300,69	18.665,90	19.664,35	18.704,35
Paga de navidad	1.535,83	1.429,32	1.317,68	1.206,03	1.317,67	1.317,67
Paga de verano	1.535,83	1.429,32	1.317,68	1.206,03	1.317,67	1.317,67
Paga de beneficios	1.535,83	1.429,32	1.317,68	1.206,03	1.317,67	1.317,67
Paga de septimebre	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00	200,00
Total salario anual en EUR	30.452,23	25.593,91	23.453,71	22.483,99	23.817,36	22.857,36
Festivos trabajados	110,00	110,00	100,00	100,00	--	--
Horas extraordinarias primeras	18,00	18,00	15,00	15,00	15,00	15,00
Horas extraordinarias segundas	22,00	22,00	18,00	18,00	18,00	18,00

AÑO 2021

Grupo profesional Concepto	B1 Encargado	D1-d5 Conductor Oficial 1ª mecánico	D2-4 Peón - conductor	D4 Peón	A4 Educador ambiental	C3 Oficial administración
Salario base	1.041,64	857,24	853,80	850,35	853,80	853,80
Plus tóxico-penoso	208,33	171,45	170,76	170,07	170,76	170,76
Plus vertido	96,63	96,63	96,63	96,63	--	--
Plus convenio	477,46	315,22	182,52	148,72	476,58	395,46
Plus actividad	92,61	92,61	92,61	92,61	92,61	92,61
Plus terminacion de tarea	182,41	182,41	166,69	150,98	--	--
Plus transporte	67,90	67,90	67,90	67,90	67,90	67,90
Total mes EUR	2.166,98	1.783,45	1.630,91	1.577,27	1.661,64	1.580,52
Total anual EUR	26.003,77	21.401,44	19.570,91	18.927,23	19.939,73	18.966,29
Paga de navidad	1.557,33	1.449,33	1.336,12	1.222,91	1.336,12	1.336,12
Paga de verano	1.557,33	1.449,33	1.336,12	1.222,91	1.336,12	1.336,12
Paga de beneficios	1.557,33	1.449,33	1.336,12	1.222,91	1.336,12	1.336,12
Paga de septimebre	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00	400,00

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 16-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Total salario anual en euros	31.075,77	26.149,43	23.979,27	22.995,97	24.348,08	23.374,64
Festivos trabajados	120,00	120,00	110,00	110,00	--	--
Horas extraordinarias primeras	18,25	18,25	15,21	15,21	15,21	15,21
Horas extraordinarias segundas	22,31	22,31	18,25	18,25	18,25	18,25

AÑO 2022

Grupo profesional	B1	D1-D5	D2-4	D4	A4	C3
Concepto	Encargado	Conductor oficial 1ª mecanico	Peón - conductor	Peón	Educador ambiental	Oficial administración
Salario base	1.057,27	870,09	866,61	863,11	866,61	866,61
Plus tóxico-penoso	211,45	174,02	173,32	172,62	173,32	173,32
Plus vertido	98,08	98,08	98,08	98,08	--	--
Plus convenio	484,62	319,95	185,26	150,95	483,73	401,39
Plus actividad	94,00	94,00	94,00	94,00	94,00	94,00
Plus terminacion de tarea	185,14	185,14	169,19	153,25	--	--
Plus transporte	68,92	68,92	68,92	68,92	68,92	68,92
Total mes EUR	2.199,49	1.810,21	1.655,37	1.600,93	1.686,57	1.604,23
Total anual EUR	26.393,83	21.722,47	19.864,48	19.211,14	20.238,82	19.250,78
Paga de navidad	1.580,69	1.471,07	1.356,16	1.241,26	1.356,16	1.356,16
Paga de verano	1.580,69	1.471,07	1.356,16	1.241,26	1.356,16	1.356,16
Paga de beneficios	1.580,69	1.471,07	1.356,16	1.241,26	1.356,16	1.356,16
Paga de septimebre	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00	600,00
Total salario anual en EUR	31.735,90	26.735,68	24.532,95	23.534,91	24.907,30	23.919,26
Festivos trabajados	130,00	130,00	120,00	120,00	--	--
Horas extraordinarias primeras	18,53	18,53	15,44	15,44	15,44	15,44
Horas extraordinarias segundas	22,64	22,64	18,53	18,53	18,53	18,53

Barcelona, 28 de gener de 2021
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 11-3-2021 | CVE 202110030402 | Pàg. 17-17 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona