



RESOLUCIÓ, de 20 de setembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (centre de treball de Ripollet) amb vigència des del dia 1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2023 (codi de conveni núm. 08010941011999).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (centre de treball de Ripollet) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de maig de 2022, 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 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA (centre de treball de Ripollet) amb vigència des del dia 1 de gener de 2020 fins al 31 de desembre de 2023 (codi de conveni núm. 08010941011999) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball 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 LA EMPRESA URBASER, SA (SERVICIO DE LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA Y RECOGIDA RSU DE RIPOLLET) PARA LOS AÑOS 2020-2023

## CAPÍTULO I Normas generales

Disposición Preliminar: Partes Signatarias. Son partes signatarias del presente Convenio colectivo de trabajo, de una parte, el delegado de personal, como representación unitaria de los trabajadores, y, de otra parte, la representación empresarial.

Artículo 1. *Objeto del convenio.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones laborales y sociales entre la empresa Urbaser, SA y los trabajadores/as del centro de trabajo de Ripollet, adscritos a la contrata descrita en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio colectivo serán de aplicación a los trabajadores/as y a la empresa Urbaser, SA del centro de trabajo de la concesión de los servicios de recogida de residuos urbanos y limpieza viaria del Municipio de Ripollet, así como a las posibles ampliaciones de servicios similares en dicho municipio.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en el centro de trabajo comprendido en el ámbito expresado anteriormente y que se incluyan dentro de los

parámetros preceptuados en el artículo 1.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente convenio aquellos trabajadores en quienes concurren algunos de los siguientes requisitos:

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1. a) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Los empleados que ocupen cargos de especial confianza, responsabilidad, mando, competencia y/o que ostentan facultades de representación de la empresa que ocupen puestos de trabajo de Dirección, Gerencia, Jefatura o similar que con independencia de su denominación sean equivalentes a éstos.

Este personal será de libre designación para tales responsabilidades por los órganos de dirección de la empresa. Su relación laboral se regirá a través de las condiciones acordadas en su contrato de trabajo y demás normas de general aplicación y, en su caso, por aquellas condiciones que dada su especial condición le fuesen reconocidas y aplicadas por la Empresa.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal. Vigencia.*

El presente Convenio colectivo, con independencia del día de su firma, tendrá vigencia y eficacia tanto en los aspectos normativos como obligacionales desde el 01 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2023.

#### Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

Este convenio se denunciará al menos con un preaviso de un mes antes de su vencimiento a partir de cuya fecha las partes podrán notificar una a la otra las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose en vigor su contenido normativo una vez finalizada su vigencia.

#### Artículo 5. *Prelación de normas y derecho supletorio.*

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo regularán las relaciones entre la Empresa y su personal descritos en el Artº 1 y 2, y sustituyen, en todo, cualesquiera otros acuerdos, verbales o escritos, vigentes entre las partes con anterioridad, salvo aquellos cuya vigencia se acuerde expresamente.

Con carácter supletorio y en lo no previsto en el mismo, se aplicará el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE Núm. 181 de 30 de julio 2013, así como las demás disposiciones de carácter general y legislación laboral vigente, que se encuentren en vigor y muy especialmente en la aplicación de la normativa vigente de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad entre hombres y mujeres.

#### Artículo 6. *Interpretación y resolución de conflictos. Comisión paritaria.*

Se crea la Comisión Paritaria del Convenio colectivo como organismo de interpretación, arbitraje, conciliación, seguimiento y vigilancia de su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará formada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes, con al menos 48 horas de antelación.

Dicha Comisión puede estar asistida por asesores de la Empresa y de los representantes de los trabajadores. Los asesores/as participarán en las reuniones con voz, pero sin voto.

Ambas partes someterán a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia en interpretación y aplicación del Convenio colectivo, en caso de desacuerdo, deberá acudir con la cuestión allí planteada a los Organismos de resolución extrajudicial dependientes del Tribunal Laboral de Catalunya.

Las partes acuerdan un plazo de 20 días naturales a contar desde la fecha en la que se produzca la reunión de la presente comisión paritaria, a los efectos de que la misma emita su conclusión sobre la controversia o asunto tratado.

Para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, ambas partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya.

#### Artículo 7. *Garantía “ad personam”.*

Aquellos/as trabajadores/as que vienen percibiendo alguna retribución bajo el concepto “ad personam” o que en un futuro la puedan percibir, se mantendrán las mismas siempre en función y bajo el respeto de los acuerdos establecidos individualmente en dicha materia.

#### Artículo 8. *Compensación y absorción.*

Las retribuciones establecidas en este convenio, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y 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 pactadas en el presente convenio cuando consideradas globalmente las nuevas retribuciones en cómputo anual superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos y en la forma y condiciones en que queden pactadas.

#### Artículo 9. *Vinculación a la totalidad.*

Ambas partes acuerdan expresamente en que las normas fijadas en el presente Convenio colectivo serán aplicables en tanto tengan vigencia, todas y cada una de ellas, a excepción de aquellas que por Norma Convencional y/o Legislación Laboral se establezca por ámbito superior.

Este convenio forma un todo orgánico e indivisible al que se someten en su totalidad las partes firmantes y está constituido por su articulado, disposiciones, anexos y tablas salariales.

En caso de nulidad parcial por modificación de cualquiera de los artículos de este convenio, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

## CAPÍTULO II Organización del trabajo.

#### Artículo 10. *Organización y dirección.*

Se estará de acuerdo con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 23 del Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm.181, de 30 de julio de 2013).

#### Artículo 11. *Adecuación y garantías servicio R.S.U. tarde – noche.*

En el supuesto que el servicio de Recogida de R.S.U. que se efectúa actualmente en horario diurno fuera modificado por el Excmo. Ayuntamiento de Ripollet, poniéndolo en horario nocturno, los trabajadores afectados de la plantilla actual a la fecha de la firma el presente convenio se

reintegrarían a esas jornadas en las mismas condiciones de salario del Convenio colectivo vigente en dicho momento.

Si posteriormente, éste fuera modificado a horario diurno nuevamente por el Ayuntamiento, se garantiza el abono del plus nocturno a los trabajadores afectados.

#### Artículo 12. *Garantía de servicio.*

Con la firma del presente Convenio colectivo, los trabajadores se comprometen a continuar efectuando las tareas que en cada momento les sean asignadas a cada uno de ellos, en su totalidad, cumpliendo diariamente el recorrido establecido en el servicio de recogida de residuos y limpieza viaria, abonándose a su precio el exceso de horario que se produzca.

### Capítulo III **Condiciones económicas**

#### Artículo 13. *Forma de pago.*

La nómina mensual se abonará del 1 al 3 del mes siguiente a su devengo. En su caso, los errores que se puedan producir en la nómina mensual, serán subsanados en los 5 días siguientes a la reclamación de la diferencia, abonándose en la nómina del mes siguiente.

#### Artículo 14. *Conceptos retributivos.*

La remuneración de cada trabajador estará compuesta por el salario base de convenio y los complementos salariales y extrasalariales que para cada actividad, nivel y grupo profesional se determinen en la tabla anexa, en relación con el contenido de los artículos siguientes. Los complementos salariales y extra salariales, se abonarán por día realmente trabajado.

#### Artículo 15. *Salario base.*

Para el período de vigencia del presente Convenio, el Salario Base será para cada puesto de trabajo la que figura en el anexo nº 1 del convenio.

#### Artículo 16. *Antigüedad.*

Con el fin de fomentar la vinculación a la Empresa, se devengará el Plus de Antigüedad, consistente en un trienio, un bienio y quinquenios sin límites, siendo el módulo de cálculo el Salario Base vigente en cada momento para cada puesto de trabajo.

El importe del Trienio será del 5% del Salario Base, igual porcentaje para el bienio y el de los posteriores quinquenios el 10% del Salario Base.

#### Artículo 17. *Plus convenio.*

Durante la vigencia del presente Convenio, el Plus Convenio se establece en las cuantías que figuran en el anexo nº 1 del mismo.

#### Artículo 18. *Plus de penosidad, peligrosidad y toxicidad.*

Los trabajadores afectos a los servicios percibirán un plus de penosidad y toxicidad, en las cuantías que figuran en el anexo nº 1 del mismo.

#### Artículo 19. *Plus festivo.*

En caso de producirse dos días festivos consecutivos, siempre se trabajará el segundo de ellos, respetándose el primero. Como compensación por trabajo de día festivo no recuperable, se abonará a los trabajadores los importes que figuran en el anexo nº 2 de este convenio.

- Plus festivo especial

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, los trabajadores que presten servicios los días 25 de diciembre, 1 y 6 de enero, percibirán la cuantía establecida en el anexo nº 2 del presente Convenio colectivo.

- Plus compensación festivos

Para el año 2022 y siguientes de duración del convenio colectivo, aquellos trabajadores que por razón de su calendario laboral les coincidan más de dos días festivos al año durante su descanso semanal, tendrán derecho a una compensación de un día de descanso por cada día festivo que coincida con su descanso semanal, por cada festivo que exceda por encima de los mencionados dos días. La realización de este día de descanso se pactará con la empresa.

Artículo 20. *Plus de nocturnidad.*

Todo personal que realice su trabajo entre las 21 y las 6 horas, percibirá en concepto de plus nocturno el 25% del Salario Base, ajustándose para ello en consecuencia la cuantía que figure por dicho concepto en el Convenio para los trabajadores que lo vienen percibiendo conforme el Artículo 11 del mismo. El presente plus de nocturnidad será abonado de forma proporcional a las horas efectivamente trabajadas entre las 21 y las 6 horas.

Artículo 21. *Plus de transporte y distancia.*

Para suplir los gastos originados por el transporte y la distancia, se establece el plus extrasalarial en las cuantías que figuran en el anexo nº 1 del presente Convenio, por día efectivamente trabajado.

Artículo 22. *Pagas extraordinarias*

La empresa abonará tres pagas extraordinarias a lo largo del año.

- Paga extra de verano, el día 15 de junio.
- Paga extra de Navidad, el día 15 de diciembre.
- Paga extra de marzo, entre el 1 y el 10 de marzo del año siguiente.

Se abonarán de acuerdo con las cantidades que figuran en el anexo nº 1 del presente Convenio, incrementadas con los correspondientes importes de antigüedad a razón de 30 días cada una de ellas.

Las pagas extraordinarias se devengarán en los siguientes periodos:

- Paga de verano: del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente.
- Paga de Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.
- Paga de Marzo: del 1 de abril al 31 de marzo del año siguiente.

Dichas gratificaciones se abonarán en proporción al tiempo trabajado y en ningún caso en las ausencias no justificadas ni durante el tiempo de baja por I.T. debida a enfermedad.

Artículo 23. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores que aparecen en la lista del anexo 3, que en su día cumplieran con los requisitos exigidos, percibirán una paga anual extraordinaria como recompensa a la fidelidad y permanencia en la empresa, premiando una mayor eficacia, perfección y madurez que acompaña al trabajo profesional por el transcurso del tiempo, todo ello de conformidad con el acuerdo del Anexo 5 del presente Convenio colectivo.

La cuantía del premio correspondiente será de acuerdo con las cantidades brutas que figuran en el anexo nº 3 del presente Convenio.

Se devengará del 16 de septiembre del año anterior al 15 de septiembre del año en que se perciba.

Dicha gratificación se abonará en el mes de septiembre en proporción al tiempo trabajado y en ningún caso en las ausencias no justificadas ni durante el tiempo de baja por IT debida a enfermedad.

#### Artículo 24. *Recogida de muebles.*

Los operarios que realicen el trabajo de recogida de muebles cobrarán por servicio y día efectivamente trabajado en este servicio la cantidad referida en el anexo nº 2, como suplemento al servicio y considerando la frecuencia actual de tres días a la semana. En el caso que se modifique la frecuencia o la forma de descarga, se volverá a negociar el importe con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 25. *Desplazamiento por motivos de descarga a otras plantas o vertederos.*

Aquellos servicios en los que, debido a causas externas a la prestación del mismo, se vean afectados por una modificación en relación al lugar de descarga y que supongan una ampliación en el tiempo de desplazamiento produciendo que la finalización del mismo sobrepase el fin de la jornada, dichas horas de exceso realizadas se abonaran como horas extraordinarias, resultando de obligado cumplimiento el realizar la descarga completa en destino finalizando el recorrido.

#### Artículo 26. *Plus por trabajos extraordinarios.*

Todos los trabajadores de limpieza viaria percibirán, de forma mensual y por la obligación de retirar los residuos no especiales de la vía pública, la cantidad indicada en el anexo nº 2 de este convenio.

#### Artículo 27. *Garantía sobre traslado de personal.*

La Empresa no podrá trasladar del centro de trabajo de Ripollet (Barcelona) a los trabajadores de este centro a otro centro, aunque sea para realizar el mismo trabajo perteneciendo a sus puestos de trabajo si no es con plena conformidad por parte de los trabajadores.

### CAPITULO IV **Jornada, licencias y vacaciones**

#### Artículo 28. *Jornada laboral.*

La jornada de trabajo será de 35 horas semanales para todo el personal, disponiendo de 30 minutos de descanso diario dentro de la misma.

En cuanto al horario y calendario se estará a lo que se establece en el artículo 31.

Salvo acuerdo individual con el trabajador, la jornada laboral de los operarios del Servicio de Limpieza Viaria queda establecida en cinco días a la semana.

#### Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, no se podrán hacer más horas extraordinarias de las establecidas legalmente y, en cualquier caso, estarán informados los delegados de personal.

Toda hora que exceda de la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo vigente, tendrá carácter de extraordinaria y se abonará según los importes establecidos en las tablas salariales anexas.

No obstante, lo anterior, los trabajadores/as podrán optar entre percibir las horas extraordinarias a los precios indicados anteriormente o concretarlo en días de descanso durante los cuatro meses siguientes a su realización.

Igualmente, las faltas justificadas de asistencia al trabajo podrán abonarse como días realmente trabajados, si en razón de la misma proporción indicada anteriormente la jornada no trabajada se compensa con la realización de horas extraordinarias o trabajando en días festivos. En caso de que se realice esa permuta de día trabajado por horas extraordinarias se computará como día de trabajo exclusivamente a efectos de pagas extraordinarias.

Las cuantías de las horas extraordinarias figuran en el anexo nº 2 de este convenio.

Por lo demás en cuanto a las horas estructurales se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del Sector.

#### Artículo 30. *Calendario laboral.*

La empresa se regirá de acuerdo con el calendario Laboral de Fiestas aprobado anualmente por la Generalitat de Cataluña.

El personal afecto al presente Convenio disfrutará anualmente de la festividad de San Martín de Porres. Si dicha fiesta coincidiera en domingo o festivo, se trasladará al día siguiente. No obstante, el día de San Martín de Porres será laborable a todos los efectos, de forma que los trabajadores tendrán derecho a disfrutar, a cambio, de un día adicional de libre disposición, que podrán disfrutar según lo dispuesto en el artículo 34.A.6 del presente Convenio colectivo.

#### Artículo 31. *Calendario laboral individual. Turno rotativo de descanso semanal.*

Se establece un descanso semanal de dos días a la semana, considerada esta de lunes a domingo. La organización del descanso semanal de cada puesto de trabajo se realizará mediante rotación de los días de descanso en semanas sucesivas, estableciéndose la rotación entre puestos de trabajo similares o compatibles.

La empresa elaborará el calendario de rotación de días de descanso anualmente, personalizando un calendario individual para cada trabajador, según el puesto ocupado por el mismo, que será entregado al trabajador y a la RLT en el mes de diciembre del año anterior.

En el caso de sustitución de un trabajador en un puesto de trabajo por otro que desempeñe otro puesto, el sustituto adoptará el calendario de descansos semanales del puesto sustituido mientras dure la sustitución, (realizándose esta por semanas completas).

#### Artículo 32. *Vacaciones.*

El periodo de vacaciones es de 35 días naturales.

En virtud de la modificación del contrato de servicios de recogida y traslado de residuos sólidos urbanos y del servicio de limpieza viaria del municipio de Ripollet, acordado por el Pleno municipal en fecha 19 de Julio de 2012, se llega al acuerdo entre Empresa y Trabajadores, por el que se establece que, a partir del 1-1-13, de los 35 días naturales de vacaciones anuales, 7 días naturales serán disfrutados, fuera del periodo vacacional que se establece a continuación.

Los 28 días naturales restantes se disfrutarán en el periodo comprendido entre el 25 de junio y el 25 de septiembre salvo que algún trabajador a título individual acuerde con la Empresa una fecha distinta.

#### Artículo 33. *Excedencias.*

El personal con antigüedad superior a un año, que solicite una excedencia voluntaria en la Empresa podrá hacerlo por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Si el trabajador excedente solicita al vencimiento de la misma su reingreso con una antelación de por lo menos treinta días, la Empresa se comprometerá a ocuparlo en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba con anterioridad a la excedencia siempre que este puesto de trabajo exista. En caso de no existir el mismo, en otro similar, si éste existiera y siempre adecuando las condiciones, incluso las salariales, al nuevo puesto de trabajo. En lo no previsto en este artículo, se estará a lo que disponga el vigente Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 34. *Permisos y licencias*

##### A) Permisos retribuidos:

Todo el personal adscrito al presente convenio, sin perjuicio de los permisos recogidos en la normativa supletoria, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por alguno de los siguientes motivos:

##### 1. Por matrimonio: 15 días naturales.

Se incluyen las parejas de hecho y cualquiera que sea su orientación, previa justificación documental de estar inscrito como pareja de hecho. Si posteriormente, la misma pareja de hecho se casara, no tendría derecho al disfrute del permiso nuevamente.

##### 2. Por hospitalización o enfermedad grave:

Máximo de 3 días en caso de enfermedad grave u hospitalización por causa grave o intervención quirúrgica grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, el plazo máximo será de 5 días.

A petición del trabajador y con autorización expresa de la empresa, el trabajador podrá disfrutar el presente permiso de forma no continuada y en días alternos, siempre y cuando persista el hecho causante que motivó el mismo.

En los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de familiar contemplado en el redactado del convenio, los días de permiso serán dos.

3. Por matrimonio de familiares: Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres si se produce en la misma provincia, y dos días si se produce fuera de la provincia, con justificación.

4. Por traslado de domicilio: Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Permiso parcial de jornada: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debidamente justificado.

##### 6. Permisos por antigüedad:

Como mejora la empresa concederá a los trabajadores un día de permiso por cada quinquenio, con un máximo de 5. El disfrute de los mismos no será nunca acumulativo y se realizará de forma aislada, se llevará a efectos de tal manera que no se hallen más de dos trabajadores en situación de permiso y se pueda destinar un día de éstos al año para puentes.

A partir del año 2009 se incrementó en un día para el personal con una antigüedad superior a dos años en ese momento los días de permiso a los que se refiere el párrafo anterior, manteniendo que los días máximos a disfrutar son los cinco que figuran en el mencionado párrafo. Para el año 2011 se incrementó nuevamente en otro día con los mismos condicionantes del apartado anterior.

Todos aquellos trabajadores con una antigüedad mínima de 6 meses y que no superen los 5 años, podrán disfrutar un día de permiso retribuido, regulándose dicho disfrute según lo establecido en el primer párrafo de este mismo artículo.

Según todo lo anterior, se establece una tabla en la que quedan reflejados los días en función de la antigüedad:

Antigüedad en años	Días de permiso
6 meses y 1 día – 10 años	1 día
10 años y un día – 15 años	2 días
15 años y un día – 20 años	3 días
20 años y un día – 25 años	4 días
+ 25 años	5 días
Antigüedad en 2009 > 2 años*	+ 1 día
Antigüedad en 2011 > 2 años*	+ 1 día

(\*) Hasta un máximo de 5 días por trabajador.

B) Permisos no retribuidos:

Avisando con la posible antelación y mediando causa justificada, los trabajadores de este centro de trabajo, podrán disfrutar de licencia no retribuida con un máximo de 30 días anuales.

No obstante, lo antedicho, no podrán concurrir de manera simultánea en esta situación de permisos no retribuidos más de un conductor, un maquinista y un peón del centro de trabajo. Los trabajadores que disfruten de dicho permiso, serán dados de baja en la Seguridad Social durante la duración del mismo.

C) Otros:

Cualquiera de los permisos regulados en este artículo con derecho a remuneración deberá solicitarse con una antelación de 48 horas, si fuera posible.

## CAPÍTULO V Mejoras sociales

Artículo 35. *Enfermedad y accidente.*

Los trabajadores que se encuentren en situación de baja por accidente de trabajo (incluye accidente *In Itinere*) ocurrido durante el desempeño de su trabajo, percibirán un complemento a la prestación económica, con cargo a la Empresa, que garantizarán el percibo desde el primer día de baja del 100% del salario real.

En caso de enfermedad común, dicho complemento se abonará a partir del 21 día de baja de I.T de enfermedad.

A los efectos de percepción de este complemento, la enfermedad que exija hospitalización o intervención quirúrgica, se equipará a accidente, pagándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 15 días después de la salida del centro hospitalario siempre que durante estos 15 días continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 36. *Indemnización por invalidez permanente absoluta o gran invalidez.*

En caso de invalidez permanente absoluta o gran invalidez de un trabajador que esté en plena actividad en la empresa, éste percibirá una indemnización fijada en 22.597,96 euros para la vigencia del presente convenio. La empresa, para cubrir este importe, suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

Artículo 37. *Indemnización por fallecimiento.*

En caso de defunción por causa de accidente laboral o causas naturales de un trabajador que esté en plena actividad en la empresa, sus legítimos herederos percibirán una indemnización fijada en 17.462,06 euros durante la vigencia de este convenio. La empresa, para cubrir este importe, suscribirá una póliza con una compañía de seguros.

#### Artículo 38. *Premio de jubilación.*

El personal que cause baja en la Empresa por jubilación, recibirá una gratificación de carácter extrasalarial, cuyo importe queda establecido en el anexo nº 2, por cada año de servicio en la empresa. En el supuesto de los trabajadores jubilados parcialmente, los años de prestación de servicios a tiempo parcial computarán a efectos de la gratificación proporcionalmente a la jornada realizada, percibiendo el premio una vez causen baja definitiva en la empresa.

Así mismo se establece un premio de jubilación en función de la edad y antigüedad de acuerdo la escala indicada en el anexo nº 2.

La empresa suscribirá una póliza de seguros que dé cobertura a estos premios de jubilación.

#### Artículo 39. *Jubilación parcial.*

La empresa facilitará los trámites para que los operarios que reúnan las condiciones requeridas puedan acogerse a la jubilación parcial.

#### Artículo 40. *Ayuda escolar.*

Aquellos trabajadores con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la Empresa y que tengan hijos de entre 0 y 18 años percibirán, previa aportación de la documentación acreditativa de estar escolarizados, una ayuda anual, de carácter extrasalarial, por hijo por ese concepto y que se pagará en la nómina de septiembre según las cantidades indicadas en el anexo nº 2.

#### Artículo 41. *Ayudas por hijos con minusvalías.*

Aquellos trabajadores con un mínimo de 6 meses de antigüedad en la Empresa y que tengan hijos a su cargo con minusvalía física o psíquica reconocida superior al 33%, percibirán, previa aportación de la documentación acreditativa, una ayuda mensual, de carácter extrasalarial, por ese concepto y por hijo, según las cantidades indicadas en el anexo nº2. No obstante, para minusvalías inferiores o iguales al 33%, se valorará la percepción total o parcial y/o temporal de esta ayuda, siempre y cuando se justifiquen los gastos que dicha minusvalía pudiera generar de manera directa.

### CAPITULO VI **Clasificación del personal**

#### Artículo 42. *Puestos de trabajo y descripción de los mismos.*

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de ellos se especifica en el Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, publicado en el BOE Núm. 181 de 30 de julio 2013.

Sin perjuicio de lo anterior, se mantiene la siguiente función profesional, la cual, se establece para el desempeño de funciones que se expresan a continuación:

Maquinista:

Las atribuciones y responsabilidades que adquieren los empleados del centro de trabajo con el puesto de trabajo de "maquinista" son las siguientes:

-Desarrollo de su trabajo conduciendo las barredoras mecánicas del servicio, responsabilizándose de la prestación segura de dicho trabajo, tanto para los transeúntes como para los peones de limpieza auxiliares del servicio de limpieza mixta.

-Respetar la legislación vigente en cada momento referente a la conducción de los vehículos asignados.

-Mantener el vehículo en las condiciones de limpieza establecidas.

## CAPÍTULO VII Promoción

### Artículo 43. *Condiciones de promoción.*

En materia de ascenso se estará a lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

Cualquier vacante que pueda producirse en un puesto de trabajo superior al que actualmente se posea, será cubierta preferentemente por personal de plantilla de la Empresa, teniendo en consideración los siguientes criterios:

- a) Reunir los requisitos técnicos necesarios para el puesto de trabajo al que se promociona.
- b) Capacidad
- c) Idoneidad
- d) Expediente disciplinario del trabajador
- e) Antigüedad

Estos criterios se encontrarán regulados en el Reglamento de Promoción Interna que se validará y acordará entre las partes.

### Artículo 44. *Formación profesional.*

Las partes firmantes de este convenio valoran la importancia que adquiere la formación profesional de los trabajadores/as para la mejora de la competitividad y el espíritu del acuerdo alcanzado por organizaciones empresariales y sindicatos. Ambas partes se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en el Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medioambientales. Por ello, establecerán e impulsarán las siguientes iniciativas formativas:

- a) Acciones formativas dirigidas al conjunto de los trabajadores/as.
- b) Acciones formativas dirigidas a la adecuación de la preparación del personal frente a los posibles cambios tecnológicos.
- c) Acciones formativas dirigidas al reciclaje obligatorio de los trabajadores/as que deban cambiar obligatoriamente de actividad.
- d) Acciones formativas dirigidas al reciclaje voluntario de los trabajadores/as con aspiraciones de formación profesional y personal.

e) Acciones formativas dirigidas a la promoción específica de la mujer trabajadora y de su integración en esta actividad profesional, al tratarse de un sector laboral donde la mujer está sub-representada.

La Representación Empresarial y Social, establecerán los cauces y acuerdos necesarios que permitan desarrollar con rigor y efectividad los anteriores apartados.

#### Artículo 45. *Movilidad funcional.*

Se estará a lo que establece el artº 39 del Estatuto de los Trabajadores/as.

#### Artículo 46. *Cambio de titularidad.*

En caso de rescisión o cambio de titularidad en la concesión administrativa que rige la explotación de los servicios de limpieza viaria y recogida de basuras entre la empresa Urbaser, S.A. y el Ayuntamiento de Ripollet, el personal adscrito a estos servicios deberá ser subrogado por el nuevo concesionario con las mismas condiciones económicas y laborales que se establecen en el presente convenio colectivo, y en los términos establecidos en la legislación vigente y el convenio colectivo general del sector.

#### Artículo 47. *Creación de ocupación.*

En los supuestos de incorporación de nuevo personal a la plantilla, se dará preferencia a las personas residentes en el Municipio de Ripollet, siempre y cuando se ajusten sus perfiles personales y profesionales que la empresa tenga establecido en función a los servicios a realizar.

Se tendrán en cuenta aquellas personas con minusvalías que puedan realizar tareas que se ajusten a las necesidades objetivas de los servicios a desempeñar y que se ajusten a los compromisos de la Contrata.

#### Artículo 48. *Sustituciones.*

En el caso de que se produzcan situaciones de incapacidad temporal, accidente de trabajo y/o vacaciones, excedencia, permisos retribuidos, asuntos propios, etc., el trabajador que sustituya al ausente será preferentemente de la plantilla sobre cualquier contratación exterior.

#### Artículo 49. *Liquidaciones a la Seguridad Social.*

Estarán a disposición de la R.L.T. las liquidaciones practicadas por la empresa a la Seguridad Social (RNT).

#### Artículo 50. *Póliza de seguros.*

La Empresa, a petición de la R.L.T., pondrá a su disposición una copia de las Pólizas de Seguros que cubren el riesgo en los que son beneficiarios los familiares de los mismos.

### CAPÍTULO VIII **Otras condiciones**

#### Artículo 51. *Retirada del permiso de conducir.*

En caso de que a un trabajador que durante el desempeño de sus funciones requiera el manejo de un vehículo, se le retire la Licencia de Conducción por primera vez, tanto conduciendo vehículo de la Empresa como particular, la Empresa mantendrá, durante un año, el salario fijado para el trabajador en un nuevo puesto de trabajo, siendo de aplicación, asimismo, los incrementos que se pacten en el puesto de trabajo de su función profesional. Esto no será de aplicación en los casos en que la retirada de la Licencia sea debida a consumo de drogas y/o alcohol o estar bajo sus efectos. En este caso, el afectado cobrará de acuerdo a lo estipulado para su nuevo puesto de trabajo.

Aquel trabajador que durante el desempeño de sus funciones requiera el manejo de un vehículo, no obtuviese la renovación de su Licencia y fuera declarado "no apto" para la conducción de vehículos será ocupado por la Empresa en un nuevo puesto de trabajo, percibiendo el salario establecido para su función profesional. Esto no será de aplicación en los casos en que la retirada de la Licencia sea debida a consumo de drogas y/o alcohol o estar bajo sus efectos. En este caso, el afectado cobrará de acuerdo a lo estipulado para su nuevo puesto de trabajo.

En este caso, el trabajador deberá entregar el justificante acreditando la no renovación de su licencia.

Si la misma es provisional, la empresa podrá requerir, por escrito, al trabajador que una vez concluida la provisionalidad haga la renovación de la Licencia.

#### Artículo 52. *Ropa de trabajo.*

El vestuario que anualmente, con las excepciones que se recogen a continuación, se entregará a los trabajadores/as consistirá en:

##### A) Uniforme de invierno:

- 1 anorak cada tres años.
- 1 jersey.
- 1 camisa de manga larga.
- 1 Cazadora cada dos años.
- 1 pantalones.
- 1 par de botas de trabajo.

##### B) Uniforme de verano:

- 2 pantalones.
- 2 camisas de manga corta o polo.
- 1 par de zapatos de trabajo

##### C) A todo el personal se les entregará el equipo necesario para protegerse de la lluvia.

La ropa de verano se entregará durante el mes de mayo y la de invierno durante el mes de octubre.

Como medida de racionalización de los recursos disponibles, la Empresa y los trabajadores del centro de trabajo, acuerdan habilitar un listado en el tablón de anuncios con la finalidad de que, con anterioridad a la entrega anual o según corresponda, de la ropa de trabajo, aquellos trabajadores que no tengan la necesidad de recoger determinadas prendas, puedan anotar en el mencionado listado aquellas que no recogerán, con el fin de que la Empresa, no las adquiera innecesariamente.

#### Artículo 53. *Equipos de protección. EPIs.*

Todos los trabajadores/as de la empresa estarán obligados/as a utilizar los elementos de seguridad y EPI's que de acuerdo con la LPRL sean necesarios para el desarrollo de su trabajo especialmente uniformidad, guantes, chalecos reflectantes, gafas, etc.

Estos elementos de seguridad no deberán ser utilizados fuera de su jornada laboral y todos ellos serán facilitados por la Empresa.

Si un trabajador/a cree necesario utilizar algún tipo de EPI's determinado, deberá comunicarlo a su encargado para la valoración por de la empresa y, en caso de estimarse, se le facilite el mismo.

Al mismo tiempo, y siempre que sea posible, se pondrá en conocimiento de los delegados de prevención.

#### Artículo 54. *Revisión médica.*

a) Nuevas incorporaciones. Los trabajadores/as tienen que efectuar una revisión médica previa a su incorporación al trabajo.

b) Personal de plantilla. La empresa pondrá a disposición de los/as trabajadores/as de plantilla el poder hacer una revisión médica anual de carácter voluntario, que a ser posible se efectuará dentro del cuarto trimestre del año. Para los conductores de vehículos o máquinas y peones de recogida será obligatoria o, en su defecto, será necesario presentar una certificación médica.

#### Artículo 55. *Salud laboral.*

Todas las instalaciones, centros de trabajo, locales y vehículos de la empresa, estarán dotadas de los medios adecuados según el vigente a la normativa de Seguridad y Salud.

#### Artículo 56. *Botiquines.*

Cada conductor dispondrá de un botiquín de primeros auxilios de cuyo uso y contenido será responsable.

Estos botiquines se dejarán en la empresa al finalizar la jornada en el lugar destinado para ello.

#### Artículo 57. *Mantenimiento de útiles.*

Los trabajadores/as vienen obligados a comunicar de forma inmediata a los responsables del centro de trabajo cualquier incidencia, anomalía, desperfectos y/o roturas de los útiles, herramientas y desperfectos de los vehículos y maquinaria que pudieran observar.

Asimismo, se responsabilizarán del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de las mismas.

### CAPÍTULO IX **Derechos sindicales**

#### Artículo 58. *Derechos sindicales.*

En materia de actuación y representación sindical se estará en lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y sus normas complementarias.

La empresa habilitará carteleras de anuncios para que la R.L.T. pueda hacerlas servir en ejercicio de su actividad. Así mismo, se habilitará en los vestuarios un local para posibles reuniones del Comité de Empresa y los trabajadores/as.

#### Artículo 59. *Derecho de información.*

Sin perjuicio de lo establecido en el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, la empresa informará, a los representantes legales de los trabajadores, con una antelación prudencial, siempre que sea posible, de temas como la ampliación de servicios, creación de puestos de trabajo, cese de empresa, cambio o venta de la misma, y de cualquier otra información que por su trascendencia y significación la empresa considere que debe informar a los citados representantes.

#### Artículo 60. *Comunicación días festivos con servicio.*

La empresa facilitará a los representantes sindicales la relación con los festivos previstos hasta final de año y el número de operarios necesarios para cada uno de ellos y el horario laboral para ese día festivo.

Los operarios, de forma voluntaria y por escrito, solicitarán los festivos informados, confeccionándose una lista a tal efecto.

Si el trabajador falta injustificadamente alguno de los días que haya solicitado, se quitará de la lista.

De los servicios extraordinarios fuera de los ya pactados se informará a los representantes sindicales.

Disposiciones adicionales.

Primera:

Se acuerda que además del anticipo mensual, los operarios podrán solicitar en casos especiales "anticipos de cancelación diferida", con un importe máximo a solicitar de una mensualidad, siempre que el operario tenga una antigüedad superior a un año.

El plazo de devolución se negociará entre las partes, con un máximo de 10 meses.

También se acuerda conceder anticipos a cuenta de las posibles regularizaciones de las nóminas mensuales por error en la confección de las mismas.

Entre la finalización de un anticipo y la solicitud de otro debe mediar como mínimo 6 meses. Todo y que, en caso de necesidad sobrevenida, se valorará la concesión del mismo, aunque no se cumpla el requisito citado.

Segunda:

Instalaciones. Los trabajadores/as se comprometen en velar por la conservación y el respeto de las instalaciones y de las normas que, implícitamente, la empresa establezca sobre el respeto a la intimidad de los trabajadores/as dentro de las instalaciones (vestuarios, servicios, etc.), zonas de circulación de vehículos y de paso, respetando las señalizaciones y otros enseres que se encuentren instalados en los recintos, para que se garanticen unas condiciones dignas y adecuadas a la racionalidad social.

Tercera:

Es voluntad, tanto de los representantes de los trabajadores como de los representantes empresariales, reflejar en el redactado de este convenio el alto grado de sensibilidad existente en ambas partes hacia la problemática social referente a la violencia de género y que rechazan cualquier forma de manifestación de dicha violencia o de actitudes que la promuevan o enaltezcan.

Cuarta:

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada que se realice.

Quinta:

Solución Extrajudicial de conflictos: Las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del TRET, así como las que pudieran producirse en el seno de la comisión paritaria, se solventarán de acuerdo de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico y a los mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña.

Sexta:

Todas las referencias contenidas en el texto del convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existente, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Todo ello al objeto de adecuarse a la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, por la que se regula la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el artículo 17 del Estatuto de los trabajadores.

Séptima:

En materia de igualdad se estará a lo dispuesto en Plan de Igualdad de la empresa Urbaser, SA, de fecha 7 de noviembre de 2016, suscrito entre la empresa y los sindicatos mayoritarios (UGT y CCOO), y a lo acordado por la comisión de seguimiento de dicho Plan, sin perjuicio de que durante la vigencia del presente Convenio colectivo se apruebe por las partes un nuevo Plan de Igualdad que sustituya al primero.

Disposiciones Transitorias.

Primera: Incremento salarial

Las tablas salariales definitivas para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 son las que figuran en el Anexo I del presente Convenio colectivo, estableciéndose los siguientes incrementos salariales durante su vigencia. Se acuerda que:

- Para el año 2020: se revisarán las tablas salariales definitivas del año 2019 incrementándolas en un 0,5 %.
- Para el año 2021: se revisarán las tablas salariales definitivas del año 2020 incrementándolas en un 1 %.
- Para el año 2022: se revisarán las tablas salariales definitivas del año 2021 incrementándolas en un 2 %.
- Para el año 2023: se revisarán las tablas salariales definitivas del año 2022 incrementándolas en un 2 %.

Segunda: Contratación de los trabajadores

A fin de fomentar nuevas contrataciones fijas en el sector y a fin de contemplar la adecuación gradual de los trabajadores a los requerimientos del nuevo sistema de recogida "puerta a puerta" (PaP), la empresa contratará de forma indefinida a los trabajadores que requiera para la prestación de esta nueva actividad (PaP), por lo que a partir de la entrada en funcionamiento de la misma los trabajadores contratados (tanto para el servicio de recogida como en caso de ampliaciones en el de Limpieza Viaria) percibirán las retribuciones que a continuación se establecen:

- Durante el primer año de funcionamiento de la actividad PaP: 80% de las retribuciones de su función profesional
- Durante el segundo año de funcionamiento de la actividad PaP: 85% de las retribuciones de su función profesional
- Durante el tercer año de funcionamiento de la actividad PaP: 90% de las retribuciones de su función profesional
- A partir del comienzo del cuarto año de funcionamiento de la actividad PaP percibirán el 100% de las retribuciones de su función profesional.

El personal contratado bajo esta modalidad indefinida tendrá un periodo de prueba de 3 meses. Aquellos trabajadores que sean contratados temporalmente para sustituir a alguno de estos trabajadores indefinidos Pap (por I.T., vacaciones, excedencias o cualquier otra causa de sustitución), percibirán las mismas tablas retributivas que venía percibiendo el trabajador sustituido.

Una vez establecida la fecha de inicio por parte de la administración contratante, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y se redactarán las tablas salariales concretas afectas a este colectivo. A cualquier contratación realizada durante el periodo de vigencia de esta cláusula transitoria (y realizada siguiendo este procedimiento), le serán de aplicación las tablas salariales vigentes en ese momento.

Disposición Derogatoria.

Quedan derogados todos los pactos, acuerdos y convenios existentes con anterioridad a la vigencia del presente convenio.

*(Continúa en la página siguiente)*

ANEXO 1  
TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2020

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario Base	Plus convenio	Plus penoso	Plus distancia/ transporte	Plus Taller	TOTAL MES	Paga MARZO	Paga VERANO	Paga NAVIDAD	TOTAL BRUTO	Plus nocturno (*)
Mandos intermedios	Encargado General	1.174,56	541,32	164,42	213,48	0,00	2.093,77	2.144,84	2.144,84	2.144,84	31.559,81	293,64
Operarios	Conductor día	1.116,35	515,78	153,21	204,26	0,00	1.989,60	2.042,73	2.042,73	2.042,73	30.003,42	279,09
	Conductor noche	1.116,35	515,78	153,21	204,26	0,00	1.989,60	2.042,73	2.042,73	2.042,73	30.003,42	279,09
	Jefe de Equipo	1.083,60	492,87	147,49	181,58	0,00	1.905,54	1.970,48	1.970,48	1.970,48	28.777,96	270,90
	Peón Limpieza Viaria	1.066,31	449,08	141,49	171,21	0,00	1.828,10	1.722,53	1.722,53	1.722,53	27.104,78	266,58
	Peón Recogida noche	1.066,31	461,40	143,55	173,28	0,00	1.844,54	1.896,82	1.896,82	1.896,82	27.824,98	266,58
	Peón Recogida día	1.066,31	461,40	143,55	173,28	0,00	1.844,54	1.896,82	1.896,82	1.896,82	27.824,98	266,58
	Peón Especialista	1.097,26	462,10	145,60	176,18	0,00	1.881,15	1.772,48	1.772,48	1.772,48	27.891,22	274,32
	Oficial Taller	1.116,35	515,78	153,21	204,26	99,85	2.089,46	2.042,73	2.042,73	2.042,73	31.201,68	279,09
	Maquinista	1.066,31	486,38	182,56	171,21	0,00	1.906,47	1.800,90	1.800,90	1.800,90	28.280,33	266,58
Técnicos	Auxiliar técnico	851,11	399,62	141,09	127,58	0,00	1.519,40	1.391,82	1.391,82	1.391,82	22.408,27	212,78
Administrativos	Oficial 2ª administrativo	851,11	477,95	141,09	127,58	0,00	1.597,73	1.470,15	1.470,15	1.470,15	23.583,19	212,78
	Auxiliar administrativo	851,11	399,62	141,09	127,58	0,00	1.519,40	1.391,82	1.391,82	1.391,82	22.408,27	212,78

\* Se abonará según lo regulado en el artículo 20 del Convenio colectivo

TABLAS SALARIALES 2021

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario Base	Plus convenio	Plus penoso	Plus distancia/ transporte	Plus Taller	TOTAL MES	Paga MARZO	Paga VERANO	Paga NAVIDAD	TOTAL BRUTO	Plus nocturno (*)
Mandos intermedios	Encargado General	1.186,30	546,73	166,07	215,61	0,00	2.114,71	2.166,29	2.166,29	2.166,29	31.875,41	296,58
Operarios	Conductor día	1.127,51	520,94	154,75	206,30	0,00	2.009,50	2.063,15	2.063,15	2.063,15	30.303,45	281,88
	Conductor noche	1.127,51	520,94	154,75	206,30	0,00	2.009,50	2.063,15	2.063,15	2.063,15	30.303,45	281,88
	Jefe de Equipo	1.094,44	497,80	148,97	183,40	0,00	1.924,60	1.990,19	1.990,19	1.990,19	29.065,74	273,61
	Peón Limpieza Viaria	1.076,98	453,57	142,91	172,93	0,00	1.846,38	1.739,76	1.739,76	1.739,76	27.375,82	269,24
	Peón Recogida noche	1.076,98	466,01	144,98	175,01	0,00	1.862,99	1.915,79	1.915,79	1.915,79	28.103,23	269,24
	Peón Recogida día	1.076,98	466,01	144,98	175,01	0,00	1.862,99	1.915,79	1.915,79	1.915,79	28.103,23	269,24
	Peón Especialista	1.108,23	466,72	147,06	177,94	0,00	1.899,96	1.790,21	1.790,21	1.790,21	28.170,13	277,06
	Oficial Taller	1.127,51	520,94	154,75	206,30	100,85	2.110,35	2.063,15	2.063,15	2.063,15	31.513,69	281,88
	Maquinista	1.076,98	491,24	184,39	172,93	0,00	1.925,53	1.818,91	1.818,91	1.818,91	28.563,14	269,24
Técnicos	Auxiliar técnico	859,62	403,62	142,50	128,86	0,00	1.534,60	1.405,74	1.405,74	1.405,74	22.632,35	214,91
Administrativos	Oficial 2ª administrativo	859,62	482,73	142,50	128,86	0,00	1.613,71	1.484,85	1.484,85	1.484,85	23.819,02	214,91
	Auxiliar administrativo	859,62	403,62	142,50	128,86	0,00	1.534,60	1.405,74	1.405,74	1.405,74	22.632,35	214,91

\* Se abonará según lo regulado en el artículo 20 del Convenio colectivo

TABLAS SALARIALES 2022

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario Base	Plus convenio	Plus penoso	Plus distancia/ transporte	Plus Taller	TOTAL MES	Paga MARZO	Paga VERANO	Paga NAVIDAD	TOTAL BRUTO	Plus nocturno (*)
Mandos intermedios	Encargado General	1.210,03	557,66	169,39	219,93	0,00	2.157,01	2.209,62	2.209,62	2.209,62	32.512,92	302,51
Operarios	Conductor día	1.150,06	531,36	157,84	210,43	0,00	2.049,69	2.104,42	2.104,42	2.104,42	30.909,52	287,52
	Conductor noche	1.150,06	531,36	157,84	210,43	0,00	2.049,69	2.104,42	2.104,42	2.104,42	30.909,52	287,52
	Jefe de Equipo	1.116,32	507,75	151,95	187,07	0,00	1.963,09	2.029,99	2.029,99	2.029,99	29.647,05	279,08
	Peón Limpieza Viaria	1.098,52	462,64	145,76	176,38	0,00	1.883,31	1.774,55	1.774,55	1.774,55	27.923,34	274,63
	Peón Recogida noche	1.098,52	475,33	147,88	178,51	0,00	1.900,25	1.954,11	1.954,11	1.954,11	28.665,29	274,63
	Peón Recogida día	1.098,52	475,33	147,88	178,51	0,00	1.900,25	1.954,11	1.954,11	1.954,11	28.665,29	274,63
	Peón Especialista	1.130,40	476,06	150,00	181,50	0,00	1.937,96	1.826,01	1.826,01	1.826,01	28.733,53	282,60
	Oficial Taller	1.150,06	531,36	157,84	210,43	102,87	2.152,56	2.104,42	2.104,42	2.104,42	32.143,97	287,52
	Maquinista	1.098,52	501,07	188,08	176,38	0,00	1.964,04	1.855,29	1.855,29	1.855,29	29.134,40	274,63
Técnicos	Auxiliar técnico	876,81	411,69	145,35	131,44	0,00	1.565,29	1.433,85	1.433,85	1.433,85	23.085,00	219,20
Administrativos	Oficial 2ª administrativo	876,81	492,38	145,35	131,44	0,00	1.645,98	1.514,54	1.514,54	1.514,54	24.295,40	219,20
	Auxiliar administrativo	876,81	411,69	145,35	131,44	0,00	1.565,29	1.433,85	1.433,85	1.433,85	23.085,00	219,20

\* Se abonará según lo regulado en el artículo 20 del Convenio colectivo

**TABLAS SALARIALES 2023**

Grupo profesional	Puesto de trabajo	Salario Base	Plus convenio	Plus penoso	Plus distancia/ transporte	Plus Taller	TOTAL MES	Paga MARZO	Paga VERANO	Paga NAVIDAD	TOTAL BRUTO	Plus nocturno (*)
Mandos intermedios	Encargado General	1.234,23	568,82	172,78	224,32	0,00	2.200,15	2.253,81	2.253,81	2.253,81	33.163,18	308,56
Operarios	Conductor día	1.173,06	541,98	161,00	214,64	0,00	2.090,68	2.146,51	2.146,51	2.146,51	31.527,71	293,27
	Conductor noche	1.173,06	541,98	161,00	214,64	0,00	2.090,68	2.146,51	2.146,51	2.146,51	31.527,71	293,27
	Jefe de Equipo	1.138,65	517,91	154,98	190,81	0,00	2.002,35	2.070,59	2.070,59	2.070,59	30.239,99	284,66
	Peón Limpieza Viaria	1.120,49	471,89	148,68	179,91	0,00	1.920,97	1.810,04	1.810,04	1.810,04	28.481,81	280,12
	Peón Recogida noche	1.120,49	484,84	150,84	182,08	0,00	1.938,25	1.993,19	1.993,19	1.993,19	29.238,60	280,12
	Peón Recogida día	1.120,49	484,84	150,84	182,08	0,00	1.938,25	1.993,19	1.993,19	1.993,19	29.238,60	280,12
	Peón Especialista	1.153,01	485,58	153,00	185,13	0,00	1.976,72	1.862,53	1.862,53	1.862,53	29.308,21	288,25
	Oficial Taller	1.173,06	541,98	161,00	214,64	104,93	2.195,61	2.146,51	2.146,51	2.146,51	32.786,85	293,27
	Maquinista	1.120,49	511,09	191,84	179,91	0,00	2.003,33	1.892,40	1.892,40	1.892,40	29.717,09	280,12
Técnicos	Auxiliar técnico	894,35	419,92	148,25	134,07	0,00	1.596,59	1.462,53	1.462,53	1.462,53	23.546,70	223,59
Administrativos	Oficial administrativo 2ª	894,35	502,23	148,25	134,07	0,00	1.678,90	1.544,83	1.544,83	1.544,83	24.781,31	223,59
	Auxiliar administrativo	894,35	419,92	148,25	134,07	0,00	1.596,59	1.462,53	1.462,53	1.462,53	23.546,70	223,59

\* Se abonará según lo regulado en el artículo 20 del Convenio colectivo

ANEXO 2  
IMPORTES DEL ARTICULADO AÑO 2020-2023

Artículo 19. Plus festivo.	FESTIVO NORMAL				FESTIVO ESPECIAL	
	2020 EUR/día	2021 EUR/día	2022 EUR/día	2023 EUR/día	2022 EUR/día	2023 EUR/día
Conductor	159,96	161,56	164,79	168,09	197,75	201,71
Maquinista	155,76	157,32	160,47	163,68	192,56	196,41
Peón / Peón especialista	151,56	153,08	156,14	159,26	187,37	191,12

\* Aplicable a partir de la firma

Artículo 24. Recogida de muebles	2020 EUR/día	2021 EUR/día	2022 EUR/día	2023 EUR/día
Conductor	7,17	7,24	7,39	7,54
Maquinista	7,17	7,24	7,39	7,54
Peón / Peón especialista	7,17	7,24	7,39	7,54

Artículo 25. Desplazamiento por motivo de descarga en plantas o vertederos	2020 Laborable EUR/día	2020 Festivo EUR/día	2021 Laborable EUR/día	2021 Festivo EUR/día	2022 Laborable EUR/día	2022 Festivo EUR/día	2023 Laborable EUR/día	2023 Festivo EUR/día
Conductor	34,97	41,12	35,31	41,53	36,02	42,36	36,74	43,21
Peón / Peón especialista	33,06	35,10	33,39	35,45	34,06	36,16	34,74	36,88

Artículo 26. Plus por trabajos extraordinarios	2020 EUR/mes	2021 EUR/mes	2022 EUR/mes	2023 EUR/mes
Encargado	10,02	10,12	10,32	10,53
Conductor / Maquinista	10,02	10,12	10,32	10,53
Peón / Peón especialista	10,02	10,12	10,32	10,53

Artículo 29. Horas extraordinarias	2020 Día laborable EUR/hora	2020 Día festivo EUR/hora	2021 Día laborable EUR/hora	2021 Día festivo EUR/hora	2022 Día laborable EUR/hora	2022 Día festivo EUR/hora	2023 Día laborable EUR/hora	2023 Día festivo EUR/hora
Conductor	19,33	22,53	19,52	22,76	19,91	23,21	20,31	23,68
Maquinista	18,70	20,97	18,88	21,18	19,26	21,60	19,65	22,04
Peón / Peón especialista	18,07	19,41	18,25	19,60	18,61	19,99	18,98	20,39

Artículo 37. Premio de jubilación	2020 EUR/año trabajado	2021 EUR/año trabajado	2022 EUR/año trabajado	2023 EUR/año trabajado
Por trabajador	222,70 EUR	224,92 EUR	229,42 EUR	234,01 EUR

	2020	2021	2022	2023
Con 60 años de edad y 14 años de antigüedad	10.126,62 EUR	10.227,89 EUR	10.432,45 EUR	10.641,10 EUR
Con 61 años de edad y 9 años de antigüedad.	7.148,21 EUR	7.219,70 EUR	7.364,09 EUR	7.511,37 EUR
Con 62 años de edad y 7 años de antigüedad.	4.765,48 EUR	4.813,13 EUR	4.909,40 EUR	5.007,59 EUR
Con 63 años de edad y 5 años de antigüedad.	3.097,55 EUR	3.128,53 EUR	3.191,10 EUR	3.254,92 EUR

Artículo 39. Ayuda escolar	2020 EUR/hijo/año	2021 EUR/hijo/año	2022 EUR/hijo/año	2023 EUR/hijo/año
Por trabajador	155,24	156,79	159,93	163,13

Artículo 40. Ayuda a hijos con minusvalía.	2020 EUR/hijo/mes	2021 EUR/hijo/mes	2022 EUR/hijo/mes	2023 EUR/hijo/mes
Por trabajador	194,08	196,02	199,94	203,94

ANEXO 3

(Consultar documento original)

ANEXO 4

ESQUEMA GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Barcelona, 20 de setembre 3022

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lúdia Frias Forcada