RESOLUCIÓ de 16 de juny de 2023, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de la UTE PTMR (Unió Temporal d'Empreses constituïda per Urbaser, SA i FCC Medio Ambiente, SAU) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08104010012023).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de la UTE PTMR (Unió Temporal d'Empreses constituïda per Urbaser, SA i FCC Medio Ambiente, SAU), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de febrer de 2023, 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 la UTE PTMR (Unió Temporal d'Empreses constituïda per Urbaser, SA i FCC Medio Ambiente, SAU) per als anys 2022-2025 (codi de conveni núm. 08104010012023) 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 PLANTA DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS DE MOLINS DE REI (UTE PTMR (Unión Temporal de Empresas constituida por las empresas URBASER, S.A. y FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U.) empresa adjudicataria del servicio)

DISPOSICIÓN PRELIMINAR
Determinación de las partes que conciertan el convenio colectivo

El presente convenio colectivo ha sido suscrito por la parte empresarial de la UTE PTMR y la representación legal de los trabajadores a través del Delegado de Personal.

Las partes firmantes de éste Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en el artículo siguiente, obligando por tanto a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as en él incluidos/as y durante todo el tiempo de su vigencia.

CAPITULO I
Condiciones generales

Artículo 1. *Ámbito personal, funcional y territorial*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores que presten sus servicios en la Planta de Tratamiento de Residuos de Molins de Rei.

Por tanto, el presente Convenio regula las condiciones de trabajo entre la empresa UTE PTMR (Unión Temporal de Empresas constituida por las empresas Urbaser, SA y FCC Medio Ambiente, SAU), adjudicataria del servicio por parte del Área Metropolitana de Barcelona, y los citados trabajadores.

Se excluye del ámbito del presente Convenio aquellos trabajadores en quienes concurran algunos de los siguientes supuestos:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 1-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- El personal contratado de acuerdo con los artículos 1.3. c) y 2.1.a) del Real Decreto Legislativo 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 2. *Ámbito temporal y vigencia*

El presente convenio colectivo, con independencia del día de su firma, poseerá vigencia desde el 1 de enero del 2022 al 31 de diciembre del 2025, fijándose, por tanto, una duración de cuatro años.

Artículo 3. *Denuncia*

La denuncia del Convenio, por cualquiera de las partes se efectuará con un mínimo de tres meses de antelación y un máximo de seis meses de antelación al vencimiento de su período de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia deberá formalizarse necesariamente por escrito.

En el concreto caso de que no se formule denuncia alguna del Convenio en el tiempo y forma establecidos, el Convenio quedara prorrogado por tacita reconducción con efectos del día primero del año que se trate y por años naturales.

Los salarios del presente convenio, en el caso de tacita reconducción tendrán un incremento equivalente al incremento de Precios al Consumo del Estado Español del año inmediatamente anterior.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Si la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus artículos parcial o totalmente, las partes firmantes se reunirán con objeto de solventar el problema planteado, manteniéndose mientras tanto el Convenio sin efecto.

En el plazo de dos meses, de no haber llegado a un acuerdo la Mesa Negociadora, las partes se someterán expresamente a la conciliaci6n y mediaci6n del Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 5. *Derecho supletorio*

En todo lo no previsto, ni regulado, en el presente convenio se estará a lo establecido en la Legislación Vigente, incluida en esta, en el Convenio Colectivo del Sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE núm.181, de 30 de julio de 2013).

Artículo 6. *Comisión paritaria*

Se crea una comisión, teniendo a cargo las siguientes funciones:

- Conocer y resolver las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 2-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Si surgieran discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos en materias objeto de su ámbito de decisión, ambas representaciones podrán, de mutuo acuerdo, someterse a los mecanismos de resolución extrajudicial recogidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña el cuál deriva al Tribunal Laboral de Cataluña sobre la que se tenga la discrepancia.

- Ambas partes convienen que cualquier duda o divergencia que pudiera surgir sobre la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, será sometida previa y necesariamente al preceptivo informe de la Comisión antes de entablar reclamación ante los organismos administrativos u órganos jurisdiccionales competentes.

- En el caso de que haya que proceder a realizar adaptaciones, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia, la Comisión Paritaria convocará a la Comisión Negociadora del convenio colectivo para llevar a cabo las mismas.

- De conformidad a lo establecido en los arts. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos de materias reguladas en convenio colectivo que deban ser objeto de inaplicación, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia en el plazo de siete días. En el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones legales establecidas, las partes someterán esta cuestión a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada.

Composición:

- La Comisión Paritaria estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos (2) de la empresa eligiendo entre ellos un secretario. Serán parte integrante de la Comisión los que hayan sido firmantes del presente Convenio Colectivo.

- Podrán utilizarse los servicios ocasionales de asesores. Dichos asesores serán designados libremente por ambas partes, uno por cada una de las representaciones.

Procedimiento:

- Los asuntos se someterán a propuesta de la representación legal de los trabajadores o de la Dirección de la empresa. Una vez convocada de forma fehaciente la Comisión por una de las partes, ésta deberá reunirse en un plazo máximo de 10 días hábiles, salvo causa justificada. En caso contrario, ambas partes tendrán expedita la vía para iniciar cualquier tipo de acción que en derecho les ampare.

- Para que las sesiones de la Comisión sean válidas, deberán estar presentes la totalidad de sus componentes.

- Los asuntos sometidos a la Comisión deberán ser resueltos en un plazo máximo de 15 días.

- Procederán a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran. Los acuerdos adoptados por la Comisión serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes cuando sean adoptados por unanimidad.

Artículo 7. Compensación y absorción

a) Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio sean o no de carácter salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo la empresa, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o cualesquiera otras causas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 3-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

b) Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

c) Cualquier variación en las disposiciones generales futuras o pasadas sobre retribución, solo tendrá eficacia práctica, si en su conjunto global y cómputo anual, sobrepasasen el nivel de este Convenio, igualmente en global y cómputo anual.

CAPITULO II
Condiciones generales de ingreso

Artículo 8. *Ingreso al trabajo*

La admisión del personal se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento y lo regulado en los Convenios Colectivos en la materia, y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido dieciséis años.

El derecho de información sobre contratación se regirá por lo establecido en las disposiciones legales y por lo establecido en el presente Convenio sobre derechos de los trabajadores en materia de contratación.

Artículo 9. *Pruebas de Aptitud*

Las empresas, en relación al ingreso de los trabajadores, podrán realizar las pruebas de selección que consideren necesarias para comprobar el grado de aptitud de los aspirantes, todo ello con respeto a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO III
Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación Profesional*

La clasificación del personal, que se indica en los artículos siguientes, es meramente enunciativa y no presupone la obligación de tener cubiertas todas sus plazas.

Los cometidos profesionales de cada grupo, función u oficio deben considerarse simplemente indicativos. Asimismo, todo trabajador está obligado a realizar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores, dentro del general cometido propio de su función profesional, entre los que se incluyen la limpieza de maquinaria, herramientas y útiles de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 11. *Grupos Profesionales*

El sistema de clasificaci6n profesional que se contempla en el presente Convenio se estructura en Grupos Profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las funciones que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo de Mandos intermedios

- Encargado General: Es el trabajador/a que, en las empresas que por su volumen así lo requieran, y con dos o más encargados a sus órdenes, actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, especialmente de confianza, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

- Encargado: Es el trabajador/a que, a las órdenes directas de la dirección de la empresa o del encargado general, si existiera, actúa al frente de una o más secciones, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 4-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Grupos de Administrativos

- Oficial 1ª Administrativo: Es el trabajador que realiza trabajos administrativos complejos y asume la responsabilidad de las tareas a su cargo, dependiendo únicamente del Jefe correspondiente.

- Auxiliar Administrativo – Telefonista: Se considerará como tal al empleado/a que, sin iniciativa ni responsabilidad, se dedique dentro de la oficina a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de aquellas, se incluye las funciones de telefonista.

Grupo de Operarios

- Jefe Equipo/Taller/Turno: Son aquellos operarios/as que ejecutan trabajos cualificados de su especialidad que exijan una habilidad y conocimiento profesional específico de la materia, adquirida por una larga práctica o por el aprendizaje metódico. Realizará las funciones propias de su especialidad con espíritu de iniciativa y responsabilidad, pudiendo tener a sus órdenes peones o especialistas.

- Conductor Especialista: Es aquel trabajador/a que, habiendo sido contratado para conducir un vehículo, podrá desarrollar otros trabajos de especialista cuando las necesidades de la empresa lo requieran.

- Mecánico Especialista: Es el trabajador/a capacitado/a para ejercer las funciones de un especialista y además las específicas de mantenimiento y reparación de la maquinaria de la empresa.

- Especialista: Son los operarios/as, mayores de dieciocho años, que tienen la capacidad y los conocimientos de la materia suficientes para realizar trabajos específicos de su oficio, sin perjuicio de que puedan realizar otros trabajos comunes, con responsabilidad directa de su ejecución. Tendrán esta clasificación aquellos trabajadores que manejen máquinas propias de la especialidad.

- Peón: Es el trabajador/a que ejecuta labores consistentes exclusivamente en la aportación de su esfuerzo físico, sin otra condición que prestar la debida atención y la voluntad de llevar a cabo aquello que le sea ordenado.

CAPITULO IV
Organización del trabajo y productividad

Artículo 12. *Organización del trabajo*

La organización del trabajo es facultad del empresario, que debe ejercitarla con sujeción a lo establecido en el presente Convenio y demás normas aplicables.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordene dentro del general cometido propio de su función profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean necesarias para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las maquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada de trabajo.

Artículo 13. *Prestación del trabajo y movilidad funcional*

La prestación del trabajo vendrá determinada por lo convenido en el contrato de trabajo. El trabajador prestara la clase y extensión del trabajo que marquen las leyes, el presente Convenio, los de ámbito superior, las instrucciones del empresario y, en su defecto, los usos y costumbres.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 5-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Los trabajadores, siempre que posean la formación necesaria, podrán ser destinados a otro puesto, dentro del mismo grupo profesional, cuando las necesidades de organización o producción lo demanden, sin necesidad de preaviso alguno de parte. La empresa informara a la Representación Legal de las personas trabajadoras de los cambios realizados.

Cuando un trabajador realice trabajos de grupo profesional superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos a los que se refiere el apartado anterior, consolidara la función superior.

La retribución de ese personal, siempre que desarrolle trabajos de función superior será la correspondiente a la misma desde el primer día de prestaci6n de trabajos de superior función.

Por necesidades justificadas, la empresa podrá destinar a un trabajador a trabajos de inferior función profesional conservando la retribución correspondiente a su nivel profesional. Salvo casos excepcionales, de los que se informara a la Representación Legal de las personas trabajadoras, esta situación no se prolongara más de tres meses continuados, a fin y efecto de no perjudicar su formación profesional.

Así mismo se evitará por la empresa reiterar en lo posible la realización de esos trabajos en un mismo trabajador.

No obstante, si el cambio tuviera su origen en petición del trabajador, se podrá asignar a este la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su función o competencia profesional.

Si el trabajador observa entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defectos en el material, en los instrumentos o en las maquinas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus jefes inmediatos. El trabajador cuidara de las máquinas y útiles que se le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por un mal uso continuado.

Queda prohibido utilizar máquinas, herramientas o útiles para uso distinto al determinado por la empresa, sin la expresa autorización de esta, que asimismo será necesaria para que el trabajador utilice herramientas o máquinas de su propiedad en las labores encomendadas.

La empresa pondrá al alcance de los trabajadores todos los medios necesarios para que estos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de comodidad, higiene y seguridad. Por su parte, los trabajadores utilizaran los medios de protección que la empresa les facilite.

Artículo 14. *Discreción profesional*

El trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotaci6n y negocios de la empresa.

Artículo 15. *Productividad*

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la direcci6n de la empresa en orden a conseguir su incremento.

CAPITULO V
Jornada

Artículo 16. *Jornada y distribución de la jornada*

Durante los años de vigencia del presente convenio colectivo la jornada laboral será de 1.784 horas anuales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 6-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La distribución de la jornada será irregular a lo largo del año, de acuerdo con el sistema de turnos y horarios que se acordará anualmente en calendario laboral entre la Representación Legal de las personas trabajadoras y la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso de 30 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo, y su disfrute se establecerá por turnos rotativos a negociar en el calendario laboral.

Sera facultad de la empresa establecer horarios y relevos, así como modificarlos conforme al procedimiento legalmente establecido.

Artículo 17. *Finalización e iniciación de las tareas. Prolongación de la jornada.*

Los trabajadores se comprometen a finalizar la tarea o el servicio encomendado, una vez iniciado el mismo, aun prorrogando su jornada de trabajo. Salvo pacto expreso, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador, el exceso de jornada podrá compensarse con descansos en períodos acumulados de ocho horas en los cuatro meses naturales siguientes, o, mediante el percibo de la retribución correspondiente al exceso de jornada como hora extraordinaria.

El trabajo de los operarios con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, necesarias para la reanudación o continuidad del proceso productivo, así como del personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás, podrá prolongarse por el tiempo necesario, sin que el exceso sobre la jornada ordinaria se compute como horas extraordinarias, debiendo abonarse a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo.

Los trabajadores que estén adscritos a sistemas de turnos, vienen obligados a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo o un máximo de dos horas. El tiempo trabajado durante la espera se abonará a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, y no se computará como jornada extraordinaria.

Artículo 18. *Guardias*

a) Los trabajadores que voluntariamente lo decidan se acogerán a un turno rotativo para cubrir las guardias. De no existir un número de voluntarios, que alcance, como mínimo un treinta por ciento de la plantilla y con carácter proporcional entre las distintas funciones profesionales, la empresa podrá establecer un turno rotativo obligatorio que cubra esas necesidades.

Cuando un trabajador pueda acreditar y justificar la necesidad de atención de hijos menores de 6 años o ascendientes y descendientes disminuidos de hasta 1° grado de consanguinidad no podrá ser incluido obligatoriamente en dicho turno rotativo para cubrir las guardias, siempre y cuando los servicios sean cubiertos con un mínimo de un 30 % de la plantilla de voluntarios.

b) Reten de guardia de disposición: estará integrado por personal voluntario. Por cada día de guardia de reten en sábados, domingos y festivos se abonará el importe establecido en las tablas salariales. Por cada día de guardia de reten en día laborable se abonará el importe establecido en las tablas salariales.

En caso de salida se abonará el tiempo de desplazamiento, negociándose con la Representación Legal de las personas trabajadoras el tiempo máximo del desplazamiento a abonar a los trabajadores.

Artículo 19. *Vacaciones*

El personal sujeto a este Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de 23 días laborables.

Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales (del 1 de enero al 31 de diciembre). El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 7-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

El disfrute de las vacaciones se hará, preferentemente entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año natural, concentrándose en ese período un mínimo de dos semanas continuadas a disfrutar por cada trabajador.

Si, por necesidades de la empresa, una vez fijado el calendario anual de vacaciones, un trabajador se viera obligado a modificarlas, por cada semana tendrá derecho a dos días complementarios de vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencia común o profesional que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado. El nuevo señalamiento corresponderá a la empresa en atención a la organización del servicio.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

CAPITULO VI
Retribuciones

Artículo 20. *Devengo del salario*

El salario se percibirá dividido en doce meses naturales y dos pagas extraordinarias en los meses de junio y diciembre de cada año. La paga de beneficios se prorrateará por meses.

Artículo 21. *Sistema salarial*

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

No tendrán la consideración de salarios las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 22. *Retribuciones*

1. Principio general

El sistema retributivo que se establece en el presente Convenio sustituye totalmente al régimen salarial que de derecho y hecho venía aplicando la empresa hasta el momento de su entrada en vigor.

2. La retribución salarial

La retribución salarial del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente Convenio estará constituida por los siguientes conceptos:

a) Salario Base: Concepto fijo mensual que se abona según tablas salariales por función profesional.

b) Antigüedad: Se establece un complemento personal para todas las funciones profesionales en concepto de antigüedad consistente en:

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 8-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Un 5% del Salario base al cumplirse los cinco años de servicio efectivo en la empresa.
Un 10% del Salario base al cumplirse los ocho años de servicio efectivo en la empresa.

Un 15% del Salario Base al cumplirse los once años de servicio efectivo en la empresa.
Un 20% del salario base al cumplirse los dieciséis años de servicio efectivo en la empresa.

Se estima este 20 % como tope de la antigüedad para todas las funciones a partir de los dieciséis años en la empresa.

Este concepto se devengará a partir del día primero del mes siguiente al del cumplimiento de cada tramo de antigüedad.

c) Prorrata Paga Beneficios: Paga extra de beneficios que vendrá prorrateada por meses y consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus suciedad.

d) Paga Extra de Verano: Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus suciedad, siendo su periodo de devengo de carácter anual del 1 de Julio de un año al 30 de junio del año siguiente.

e) Paga Extra Navidad: Complemento de vencimiento superior al mes consistente en el importe de un mes de salario base, antigüedad y plus suciedad. El período de devengo de esta paga es de carácter anual del 1 de enero al 31 de diciembre.

f) Plus Transporte: Se establece un complemento de Plus de Transporte para todas las funciones profesionales y por día efectivamente trabajado o fracción de este y cuyo importe es el establecido en las tablas salariales.

g) Plus Suciedad: Se establece un Plus de Suciedad que retribuye las especiales condiciones de trabajo que se dan en la gestión de residuos (olor, suciedad, etc.). Su importe fijo mensual será equivalente al 15% del salario base por función/categoría profesional.

h) Plus toxicidad y peligrosidad: Se establece un plus de toxicidad o peligrosidad equivalente al 15 % del salario base de cada función profesional. Este Plus únicamente lo percibirán los trabajadores que vayan en la estribera de los vehículos de recogida urbana, los que realicen transporte sometido a la legislación ADR, los peones de limpieza de compactadores y los operarios de limpiezas industriales y cisternas, por día efectivamente trabajado en el desempeño de esas tareas específicas y concretas.

El cálculo diario del citado plus se realizará teniendo en cuenta la media de los días que se trabajan mensualmente:

a) Para el cálculo de la media de los días que se trabajan mensualmente, se tendrán en cuenta estos parámetros:

- Número de horas anuales según convenio: 1784 (x)
- Horas de trabajo al día: 8 (y)
- Número de meses laborables: 11 (z)

X; Y; Z = media de días laborables mensuales

Durante la vigencia de este convenio la media de los días laborables será 20,27 (1784 / 8 / 11)

b) El importe equivalente al 15% del salario base de cada función profesional, se dividirá por la media de días laborables mensuales y el importe resultante será el que se abonará por cada día en el que se deba percibir el plus.

De producirse en el futuro la necesidad de examinar la posible aplicación de este plus a otras funciones, será objeto de estudio entre la empresa y la representación de los trabajadores.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 9-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Se devengará en las pagas extraordinarias de junio y diciembre el promedio percibido por tal concepto en los seis meses naturales anteriores al de vencimiento de cada paga.

El porcentaje establecido, unido al ya reconocido por el Convenio bajo el epígrafe de Plus de Suciedad, supera el 20 % del Salario Base, entendiendo a estos efectos que el indicado plus es equiparable al definido en la legislación como plus penoso.

i) Plus nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós y las seis horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada en un 25% del salario base.

j) Salario en vacaciones: Cuando los trabajadores disfruten vacaciones percibirán los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus suciedad, paga extra de beneficios y el importe resultante del promedio de los seis meses anteriores de lo percibido como nocturnidad, prima productividad, plus sábados y plus asistencia.

k) Horas extras: Tienen la condición de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración de la jornada ordinaria pactada o legalmente establecida. Las horas extras, salvo pacto expreso, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador podrán ser abonadas o compensadas por tiempo de descanso dentro de los 4 meses posteriores.

El valor de la hora extraordinaria es, para todas las funciones profesionales, el establecido en las tablas salariales, abonándose el precio diurno, nocturno o festivo según corresponda.

El límite será el que se establece en el Estatuto de los Trabajadores.

l) Plus Rotación: Los trabajadores que presten servicios de lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos, adscritos a sistemas de turnos rotatorios percibirán mensualmente la cantidad establecida en las tablas salariales.

m) Plus Festivo: Se establece un plus festivo por jornada festiva completa de ocho horas trabajadas, según calendario anual del centro o individual de turnos y rotación del trabajador, por el que se abonara el importe establecido en las tablas salariales, sin que sea exigible por este concepto ninguna otra cuantía o tipo de retribución. Por ello el precio hora festiva será el establecido en las tablas salariales, garantizándose en todo caso el percibo mínimo de cuatro horas festivas en caso de no realizar la jornada festiva completa de ocho horas. Para los trabajadores adscritos al sistema de turnos y rotaciones, se entenderá como jornada festiva aquella que se corresponda con su día de descanso semanal de acuerdo con su calendario, independientemente de que la dicha jornada de descanso no coincida en sábado, domingo o festivo.

n) Plus Festivo Navidad y Año Nuevo: Se establece un plus festivo navidad por jornada festiva completa de ocho horas trabajada entre las 22.00 horas del día 24 de diciembre hasta las 22.00 horas del día 25 de diciembre, y/o entre las 22.00 horas del día 31 de diciembre y las 22.00 horas del día 1 de enero, según calendario individual anual.

El importe es el establecido en las tablas salariales y sin que sea exigible por este concepto ninguna otra cuantía o tipo de retribución. Por ello, el precio hora festiva navideña para estas dos fechas será el establecido en las tablas salariales.

En caso de coincidencia de derecho al abono de este plus, con el plus festivo especificado en el apartado anterior, únicamente se percibirá el importe que anualmente este establecido para el Plus Festivo Navidad.

o) Plus sábados: Aquellos trabajadores de planta que presten servicios en sábados percibirán el importe por día trabajado que figura en la tabla salarial anexa.

p) Plus Asistencia: Aquel trabajador que no tenga ninguna falta de asistencia durante el mes anterior que no sea derivada de licencias retribuidas o disfrute de período vacacional, generará

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 10-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

el derecho al percibo de dicho plus de devengo mensual cuyo importe será de 1,5% del salario base que viniera percibiendo. Por lo tanto, se considerará falta de asistencia a fin de no generar derecho a dicho plus las siguientes: cualquier falta de asistencia justificada o injustificada que no se halle en dicho capítulo de licencias retribuidas y vacaciones, así como cualquier falta de asistencia como consecuencia de Incapacidad Temporal por cualquier contingencia.

En caso de abono de complemento de IT no será computable.

q) Prima Reducción de Absentismo: Con el objetivo de mejorar la productividad en el trabajo, así como incentivar la reducción de los porcentajes de absentismo actuales para alinearlos a los objetivos globales de esta Empresa, se establece una prima de devengo anual:

- El importe será de 300 Euros brutos anuales.

- 150€/brutos anuales estará vinculado al cumplimiento del absentismo colectivo.

- 150€/brutos anuales estará vinculado al cumplimiento del absentismo individual de cada trabajador.

- Los objetivos que deberán cumplir los trabajadores son los siguientes:

• Objetivo colectivo: Que el porcentaje de absentismo anual (de enero a diciembre) del centro de trabajo al que pertenece el trabajador no supere el 2,5%.

• Objetivo individual: El trabajador percibirá 150€/brutos, siempre y cuando el porcentaje de absentismo anual (de enero a diciembre) del propio trabajador no supere el 2,5%.

• No obstante, aquel trabajador que no cumpla con el objetivo a nivel individual indicado anteriormente, no percibirá el importe vinculado al cumplimiento del objetivo colectivo.

Los trabajadores que hayan generado el derecho a percibir dicha prima percibirán el importe correspondiente al año cuyos objetivos hayan cumplido, en el recibo de salarios del mes de febrero del año siguiente.

Aquellos trabajadores cuya incorporación a la empresa se haya producido con posterioridad al 1 de enero de cada año, percibirán la parte proporcional de esta prima, siempre y cuando hayan cumplido igualmente con los objetivos marcados por la Dirección de la empresa.

Se considerará absentismo cualquier falta de asistencia, justificada o injustificada, que no se halle en el artículo de licencias retribuidas y vacaciones, así como cualquier falta de asistencia como consecuencia de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El cálculo del porcentaje de absentismo, colectivo e individual, acumulado a 31 de diciembre de cada año, se realizará según lo siguiente:

1.- Para la determinación del porcentaje de absentismo colectivo anual se sumarán todos los días naturales de absentismo del centro de trabajo, ocurridos durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, y el resultado de dicha suma se dividirá entre suma resultante de multiplicar los días naturales de cada mes por el número de trabajadores de dicho centre de trabajo durante el mismo mes, durante los doce meses del año.

2.- Para la determinación del porcentaje de absentismo individual anual se sumarán todos los días naturales de absentismo del trabajador, ocurridos durante el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, y el resultado de dicha suma se dividirá entre los días naturales de dicho año. En el supuesto de que el trabajador se haya incorporado al centro de trabajo con posterioridad al 1 de enero, el resultado se dividirá entre el total de días naturales transcurridos entre la fecha de ingreso en el centro de trabajo y el 31 de diciembre.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 11-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

r) Prima Trabajo Efectivo: Los trabajadores adscritos a este convenio percibirán este concepto mensualmente. El abono del mismo consiste en que en función de las horas efectivamente trabajadas en el mes anterior el trabajador percibirá 0,20€ / brutos por hora trabajada en el siguiente mes.

s) Prima de Producción: Los trabajadores deberán conseguir recuperar los porcentajes que indicamos a continuación. En función del baremo en el que se sitúen, percibirán el importe indicado para ello:

% Recuperación	Prima Productividad (€/brutos)
Menor que 21%	0€
Entre el 21% y el 21,99%	6€/mes por trabajador/a
Entre el 22% y el 22,99%	20€/mes por trabajador/a
Entre el 23% y el 23,99%	50€/mes por trabajador/a
Mayor que 23,99%	75€/mes por trabajador/a

Los requisitos para su percibo:

1.- El pago de la prima se efectuará en la nómina del mes que corresponda. El devengo se producirá el mes antes a su percibo. Es decir, si el % de recuperación del mes de diciembre genera la percepción del percibo de la Prima de Productividad el importe que resulte será abonado en la nómina del mes enero.

2.- El trabajador percibirá el importe mensual indicado siempre que haya prestado servicios de manera efectiva a lo largo de todo el mes. En caso de que haya estado sometido a suspensiones de contrato, se percibirá proporcionalmente según lo devengado.

3.- Se determinará su pago en función de lo generado y no de lo expedido, siempre y cuando, el material de entrada sea FIRM y no ERE (envases). En el supuesto caso de que se llevara un mes continuado tratando material ERE, tras su estudio, las partes entablaran negociación al objeto de modificar y adecuar la percepción de esta prima a la nueva situación.

Artículo 23. *Mejoras Sociales*

a) Ayuda escolar: Se establece un plus de escolaridad a devengar con la mensualidad de septiembre de cada año, cuyo importe es el establecido en las tablas salariales.

Causaran derecho al percibo de este plus aquellos trabajadores de la plantilla que tengan hijos en edad comprendida entre los 0 y 16 años de edad y por cada uno de ellos. Sera requisito para su percibo presentar certificado de inscripción escolar en colegio o guardería.

Cualquier variación familiar que afecte a este punto, deberá ser comunicada por escrito a la empresa en el plazo máximo de siete días siguientes a aquel en el que se haya producido.

b) Ayuda familiar: Se establece una ayuda familiar para todas las funciones profesionales por mes e hijo a su cargo en edades comprendidas entre los 0 y 16 años de edad ambos inclusive y cuyo importe es el establecido en las tablas salariales.

Este importe se revalorizará anualmente según lo especificado en el artículo 28.

c) Bolsa de Navidad: La empresa destinará por cada trabajador de alta en la empresa a día 1 de diciembre el importe establecido en las tablas salariales antes del día 20 de diciembre.

Esta cantidad anual por trabajador se revalorizará de acuerdo con lo dispuesto en el en el artículo 24.

Artículo 24. *Incremento Salarial*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 12-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- Año 2022: Se aplicará un 2% de incremento sobre las tablas salariales del año 2021. Los efectos de las tablas resultantes van del 01 de enero al 31 de diciembre de 2022.

- Año 2023: Se aplicará un 2% de incremento sobre las tablas salariales del año 2022. Los efectos de las tablas resultantes van del 01 de enero al 31 de diciembre de 2023.

- Año 2024: Se aplicará un 2% de incremento sobre las tablas salariales del año 2023. Los efectos de las tablas resultantes van del 01 de enero al 31 de diciembre de 2024.

- Año 2025: Se aplicará un 3% de incremento sobre las tablas salariales del año 2024. Los efectos de las tablas resultantes van del 01 de enero al 31 de diciembre de 2025.

CAPÍTULO VII
Aspectos sociales

Artículo 25. *Permisos Retribuidos*

El disfrute de permisos retribuidos u otros similares requerirá, además, del previo aviso y la justificación, necesariamente, en todos los casos, la autorización previa y expresa de la dirección de la Empresa, salvo en caso de imposibilidad manifiesta.

A tal efecto, previamente, el empleado cumplimentara el documento Licencias, permisos y otros similares, en el que indicara las causas que motivan la licencia y los días de ausencia.

Se deberá justificar siempre en el plazo máximo de dos días, de modo fehaciente que el disfrute de la licencia fue para el fin previsto, excepto los días por asuntos propios y/o personales que no requerirán justificación.

La dirección de la Empresa, de acuerdo a lo regulado anteriormente, establecerá el carácter final de la licencia, el grado de cumplimiento respecto del previo aviso y la justificación, su ajuste al convenio colectivo de aplicación y el abono salarial correspondiente.

Las parejas de hecho que acrediten la convivencia more uxorio, tendrán reconocidos los mismos derechos que los matrimonios en lo relativo a las situaciones de permisos retribuidos recogidos en este Convenio Colectivo. Se entenderá por pareja de hecho no registrada aquellas que acrediten la convivencia more uxorio, mediante la certificación de inscripción pertinente en los registros públicos oficiales habilitados para tal efecto y/o ante notario.

El personal afectado por este convenio, y de acuerdo con lo establecido en los apartados anteriores, podrá ausentarse con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o parejas de hecho debidamente inscritas en el registro correspondiente, (el derecho al disfrute será a partir del mismo día de la inscripción en el registro correspondiente, no pudiéndose disfrutar en otro período). En caso de haber disfrutado de dicha licencia retribuida por constituir pareja de hecho no devengará nuevo derecho a su disfrute en caso de contraer matrimonio con posterioridad.

b) Dos por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalizaci6n o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 13-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

g) Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado 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 dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado j) de este artículo.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 14-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados g), h) e i) de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados g), h) e i) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

k) La trabajadora víctima de violencia de genero tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado i) incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

l) 2 días al año por asuntos personales, cuyo devengo y disfrute será por años naturales.

El primer año de prestación de servicios en la empresa solo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante el año.

Para hacer uso de esta licencia retribuida el trabajador deberá notificarlo por escrito a la empresa con un mínimo de tres días de antelación a su disfrute, a fin de permitir la necesaria reorganización del servicio.

m) 15 horas anuales por ario natural (del 1 de enero al 31 de diciembre) para la asistencia al médico especialista de la Seguridad social, incluida la asistencia con su/s hijos/as al pediatra de la Seguridad social, siempre y cuando justifique que no puede realizarlo fuera de la jornada de trabajo. En caso de producirse alguna situación excepcional que afecte a un trabajador de forma particular será estudiada por la Representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

Artículo 26. *Seguro de muerte, incapacidad permanente absoluta e incapacidad permanente total*

1.- En caso de fallecimiento de un trabajador o de ser declarado en situación de incapacidad permanente en grado de absoluta, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa previa concertación de la póliza correspondiente con una entidad aseguradora, abonara a los herederos legales o al interesado el importe establecido en las tablas salariales.

2.- En caso de ser el trabajador declarado en situación de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual, por accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa, previa concertación de la póliza correspondiente con una entidad aseguradora, abonará al interesado el importe establecido en las tablas salariales.

Dichos importes son brutos y estarán sujetos a retención de disponerlo así la legislación fiscal aplicable, y los mismos tendrán la misma revisión salarial que la establecida para los conceptos salariales del convenio.

Artículo 27. *Ayuda por gafas*

La empresa abonara el importe máximo establecido en las tablas salariales por gafas cuya rotura se haya producido en la jornada de trabajo, previa exhibición de la factura correspondiente y siempre que esta sea igual o superior a dicho importe. Si el importe de la factura es inferior al establecido en las tablas salariales, abonara solo el importe de la factura exhibida.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 15-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Durante la vigencia del convenio dicho importe tendrá la misma revisión salarial que la establecida para los conceptos salariales del convenio.

Artículo 28. *Complementos por Incapacidad Temporal derivada de contingencia común o contingencia profesional*

Bajas por Contingencia común

- Enfermedad con hospitalización: Se complementarán hasta el 100% del salario bruto mensual, las bajas como consecuencia de enfermedad con hospitalización, con un tope anual máximo de 60 días al año o 75 ininterrumpidos.

- Enfermedad grave: Se complementarán hasta el 100% del salario bruto mensual, las bajas como consecuencia de enfermedad grave (se considerarán enfermedades graves aquellas que vienen recogidas en el RD 1148/11).

Bajas por contingencia profesional

- Accidente de trabajo: Se complementarán hasta el 100% del salario bruto mensual, las bajas como consecuencia de accidente de trabajo grave o muy grave, con un tope máximo de 150 días al año.

Se complementarán hasta el 100% del salario bruto mensual, las bajas como consecuencia de accidente de trabajo leve, a partir del trigésimo día de la baja y con un tope máximo de 150 días al año.

Se exceptúan del pago de complemento los accidentes in-itinere.

En el caso de que un accidente fuera catalogado inicialmente como leve y posteriormente como grave o muy grave, se regularizará el pago del complemento con efectos retroactivos.

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera

Género neutro: Todas las referencias hechas 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 existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Disposición adicional segunda

Todas las remisiones legales y convencionales referidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en cuanto que se ajusten a la vigencia de la norma legal o convencionalmente establecida, adaptándose, por tanto, dichas remisiones a la ley o convenio que en el tiempo rija cada acto.

Disposición adicional tercera

El presente Convenio es la única regulación convencional aplicable en la empresa y deroga a cualquier otra que haya existido con anterioridad y todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación el Convenio General del Sector de Limpieza Públicas, Viaria, Riego, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos y Conservación de Alcantarillado y demás disposiciones Legales Vigentes.

Disposición adicional cuarta

En el momento de la firma del presente convenio colectivo, la situación de la Planta se encuentra en una situación de déficit de entrada de toneladas en base a lo que está establecido

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 16-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

contractualmente. Por lo que ambas partes han acordado que mientras está situación exista los días de prestación efectiva de la planta se podrán ir modificando en función del trabajo efectivo existente.

Ahora bien, junto con la firma del presente convenio colectivo las partes firman el calendario laboral previsto para el año 2023, determinándose los días laborables de la planta.

Si durante la vigencia del año en vigor hubiera que realizar alguna modificación al respecto, debido a la normalización de entrada de toneladas anuales determinadas en el contrato de prestación de servicios, la Dirección de la empresa y la Representación Legal de las personas trabajadoras se reunirán para tratar y acordar lo que pudiera corresponder.

Anualmente se irá determinando la distribución de la jornada con la firma del calendario oportuno, según lo establecido en el artículo 16 del presente convenio colectivo.

(Continúa en la página siguiente)

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 17-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANNEX II. TABLAS SALARIALES
TABLA SALARIAL 2022 (Incremento 2%)

Grupo profesional	Salario base	Plus suciedad	Paga extra beneficios	Total mes	Paga extra verano	Paga extra Navidad	Total anual
Mandos Intermedios:							
Encargado General	1.396,13	209,42	133,79	1.739,33	1.605,54	1.605,54	24.083,10
Encargado	1.270,76	190,62	121,78	1.583,15	1.461,37	1.461,37	21.920,58
Operarios:							
Jefe Equipo/Taller/Turno	1.270,76	190,62	121,78	1.583,15	1.461,37	1.461,37	21.920,58
Conductor Especialista	1.198,51	179,78	114,85	1.493,14	1.378,29	1.378,29	20.674,22
Mecánico Especialista	1.092,27	163,84	104,67	1.360,78	1.256,11	1.256,11	18.841,60
Especialista	1.038,51	155,77	99,52	1.293,81	1.194,29	1.194,29	17.914,28
Peón	1.028,85	154,33	98,59	1.281,77	1.183,18	1.183,18	17.747,63
Administrativos							
Oficial 1ª Administrativo/a	1.162,16	174,33	111,37	1.447,86	1.336,49	1.336,49	20.047,28
Auxiliar Administrativo/a	1.028,85	154,32	98,59	1.281,76	1.183,17	1.183,17	17.747,46

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Plus transporte	2,49	día
Hora extra A diurna	12,98	hora
Hora extra B diurna	16,25	hora
Hora extra C festiva	23,25	hora
Plus festivo Navidad (25/12 y 1/1)	334,62	día
Plus compensación rotación (vigilantes)	85,59	mes
Plus nocturno	25% SB	hora
Sábados trabajados	33,96	día
Prima trabajo efectivo	356,80	máximo año
Plus asistencia	1,5% SB	

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Ayuda familiar	16,27	mes
Ayuda escolar	105,10	año
Bolsa navidad	81,35	año
Ayuda gafas	139,69	máximo año
Prima absentismo	150€ colectivo	
	150€ individual	

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 18-22 | https://bop.diba.cat
Diputació Barcelona

Póliza muerte e incapacidad	
Derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento	30.732,08
Incapacidad permanente total	15.366,03

TABLA SALARIAL 2023 (Incremento 2%)

Grupo profesional	Salario base	Plus suciedad	Paga extra beneficios	Total mes	Paga extra verano	Paga extra Navidad	Total anual
Mandos Intermedios:							
Encargado General	1.424,05	213,60	136,47	1.774,12	1.637,65	1.637,65	24.564,76
Encargado	1.296,17	194,43	124,21	1.614,82	1.490,60	1.490,60	22.358,99
Operarios:							
Jefe Equipo/Taller/Turno	1.296,17	194,43	124,21	1.614,82	1.490,60	1.490,60	22.358,99
Conductor Especialista	1.222,48	183,37	117,15	1.523,00	1.405,85	1.405,85	21.087,70
Mecánico Especialista	1.114,11	167,12	106,77	1.388,00	1.281,23	1.281,23	19.218,44
Especialista	1.059,28	158,89	101,51	1.319,68	1.218,17	1.218,17	18.272,57
Peón	1.049,43	157,41	100,57	1.307,41	1.206,84	1.206,84	18.102,59
Administrativos							
Oficial 1ª Administrativo/a	1.185,40	177,81	113,60	1.476,82	1.363,22	1.363,22	20.448,23
Auxiliar Administrativo/a	1.049,43	157,41	100,56	1.307,40	1.206,83	1.206,83	18.102,41

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Plus transporte	2,54	día
Hora extra A diurna	13,24	hora
Hora extra B nocturna	16,57	hora
Hora extra C festiva	23,71	hora
Plus festivo Navidad (25/12 y 1/1)	341,31	día

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Ayuda familiar	16,59	mes
Ayuda escolar	105,10	año
Bolsa navidad	82,97	año
Ayuda gafas	142,48	máximo año
	150€ colectivo	

Diputació Barcelona | https://bop.diba.cat | Pàg. 19-22 | CVE 202310121237 | Data 28-8-2023 | Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | BOPB

Plus compensación rotación (vigilantes)	87,30	mes
Plus nocturno	25% SB	hora
Sábados trabajados	34,63	día
Prima trabajo efectivo	356,80	máximo año
Plus asistencia	1,5% SB	

Prima absentismo	150€ individual

Póliza muerte e incapacidad	
Derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento	31.346,72
Incapacidad permanente total	15.673,36

TABLA SALARIAL 2024 (Incremento 2%)

Grupo profesional	Salario base	Plus suciedad	Paga extra beneficios	Total mes	Paga extra verano	Paga extra Navidad	Total anual
Mandos Intermedios:							
Encargado General	1.452,53	217,88	139,20	1.809,60	1.670,41	1.670,41	25.056,05
Encargado	1.322,10	198,32	126,70	1.647,11	1.520,41	1.520,41	22.806,17
Operarios:							
Jefe Equipo/Taller/Turno	1.322,10	198,32	126,70	1.647,11	1.520,41	1.520,41	22.806,17
Conductor Especialista	1.246,93	187,04	119,49	1.553,46	1.433,97	1.433,97	21.509,46
Mecánico Especialista	1.136,39	170,46	108,90	1.415,76	1.306,86	1.306,86	19.602,80
Especialista	1.080,47	162,07	103,54	1.346,08	1.242,54	1.242,54	18.638,02
Peón	1.070,42	160,56	102,58	1.333,56	1.230,98	1.230,98	18.464,64
Administrativos							
Oficial 1ª Administrativo/a	1.209,11	181,37	115,87	1.506,35	1.390,48	1.390,48	20.857,19
Auxiliar Administrativo/a	1.070,42	160,55	102,57	1.333,54	1.230,97	1.230,97	18.464,46

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 20-22 | https://bop.diba.cat
Diputació Barcelona

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Plus transporte	2,59	día
Hora extra A diurna	13,51	hora
Hora extra B nocturna	16,91	hora
Hora extra C festiva	24,18	hora
Plus festivo navidad (25/12 y 1/1)	348,14	día
Plus compensación rotación (vigilantes)	89,05	mes
Plus nocturno	25% SB	hora
Sábados trabajados	35,33	día
Prima trabajo efectivo	356,80	máximo año
Plus asistencia	1,5% SB	

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Ayuda familiar	16,93	mes
Ayuda escolar	105,10	año
Bolsa navidad	84,63	año
Ayuda gafas	145,33	máximo año
Prima absentismo	150€ colectivo	
	150€ individual	

Póliza muerte e incapacidad	
Derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento	31.973,66
Incapacidad permanente total	15.986,82

TABLA SALARIAL 2025 (Incremento 3%)

Grupo profesional	Salario base	Plus suciedad	Paga extra beneficios	Total mes	Paga extra verano	Paga extra navidad	Total anual
Mandos Intermedios:							
Encargado General	1.496,10	224,41	143,37	1.863,89	1.720,52	1.720,52	25.807,74
Encargado	1.361,76	204,27	130,50	1.696,52	1.566,03	1.566,03	23.490,35
Operarios:							
Jefe Equipo/Taller/Turno	1.361,76	204,27	130,50	1.696,52	1.566,03	1.566,03	23.490,35
Conductor Especialista	1.284,34	192,65	123,08	1.600,06	1.476,99	1.476,99	22.154,74
Mecánico Especialista	1.170,49	175,58	112,17	1.458,23	1.346,06	1.346,06	20.190,89
Especialista	1.112,88	166,93	106,65	1.386,46	1.279,81	1.279,81	19.197,16

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 21-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Peón	1.102,53	165,38	105,65	1.373,56	1.267,91	1.267,91	19.018,58
Administrativos							
Oficial 1ª Administrativo/a	1.245,38	186,81	119,35	1.551,54	1.432,19	1.432,19	21.482,91
Auxiliar Administrativo/a	1.102,53	165,37	105,65	1.373,55	1.267,90	1.267,90	19.018,39

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Plus transporte	2,67	día
Hora extra A diurna	13,91	hora
Hora extra B nocturna	17,41	hora
Hora extra C festiva	24,91	hora
Plus festivo navidad (25/12 y 1/1)	358,58	día
Plus compensación rotación (vigilantes)	91,72	mes
Plus nocturno	25% SB	hora
Sábados trabajados	36,39	día
Prima trabajo efectivo	356,80	máximo año
Plus asistencia	1,5% SB	

Otros conceptos	Importe	Periodicidad
Ayuda familiar	17,43	mes
Ayuda escolar	105,10	año
Bolsa navidad	87,17	año
Ayuda por gafas	149,69	máximo año
Prima absentismo	150€ colectivo	
	150€ individual	

Póliza muerte e incapacidad	
Derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional:	
Incapacidad permanente absoluta o fallecimiento	32.932,87
Incapacidad permanente total	16.466,43

Barcelona, 16 de juny de 2023
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 28-8-2023 | CVE 202310121237 | Pàg. 22-22 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona