RESOLUCIÓ de 15 de de setembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construccions Josep Ramon, SL, per als anys 2019-2029 (codi de conveni núm. 08100392012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construccions Josep Ramón, SL subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de desembre de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Construccions Josep Ramon, SL per als anys 2019-2029 (codi de conveni núm. 08100392012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONS JOSEP RAMON, SL. PARA LOS AÑOS 2019-2029.

Capítulo I
Ámbito de aplicación

Artículo 1. Partes firmantes.

Suscriben el presente Convenio colectivo, por parte empresarial, la dirección de la empresa, y la representación electiva de los trabajadores, respectivamente, en los términos del artículo 88.1 del TR de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial y personal.

Quedan obligados por las disposiciones del presente Convenio colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios con contrato de trabajo para la empresa Construccions Josep Ramon, SL y siendo el ámbito territorial el de Barcelona.

Artículo 3. Ámbito temporal y vigencia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día mismo día de la firma finalizando su vigencia el 31 de enero de 2029.

Artículo 4. Legislación complementaria.

En todo lo no dispuesto en este Convenio colectivo de trabajo de empresa, se estará a lo dispuesto en las disposiciones vigentes y de aplicación en cada momento.

Artículo 5. Denuncia del Convenio.

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la revisión del mismo con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento del plazo inicial de las vigencias señaladas en el artículo tres o de cualquiera de sus prórrogas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 1-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

2. La parte que formule la denuncia deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la dirección general de empleo.

3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora.

4. El plazo máximo para la negociación del nuevo Convenio, en su caso, será de seis meses a partir del momento de expirar la vigencia del convenio anterior.

5.- Denunciado el Convenio, el mismo mantendrá su vigencia durante la negociación y hasta que no se alcance acuerdo sobre el nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Los aumentos de retribución que puedan producirse por disposición legal o reglamentaria de general aplicación, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio, cuando consideradas en cómputo anual sean superiores, en caso contrario, serán absorbidas o compensadas.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible, y por tanto debe considerarse globalmente.

Artículo 8. Garantía ad personam.

Se respetarán aquellas condiciones personales consideradas globalmente, y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo.

Artículo 8 bis. Comisión Paritaria y sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros que serán designados por mitad por cada una de las partes firmantes, parte empresarial y parte social, dando cumplimiento a lo indicado en el art. 85 E.T. vigilancia, seguimiento, conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio, mediar, conciliar, y en su caso, arbitrar en cuantas ocasiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del Convenio colectivo, o le sean sometidos de común acuerdo entre las partes en aquellas materias contempladas en los artículos 40 (movilidad geográfica), 41 (Modificación condiciones de trabajo), y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores todos ellos.

De entre las personas designadas se elegirá un presidente y un secretario, sin perjuicio de que se dote de su propio reglamento de funcionamiento.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesario. La convocatoria de la reunión será hecha por escrito con tres días hábiles de antelación y deberá incluir necesariamente el orden del día.

De haber discrepancias en el seno de la Comisión, de no lograrse un acuerdo en el plazo de siete días hábiles, la Comisión remitirá dentro de los tres días hábiles siguientes las actuaciones al Tribunal Laboral de Cataluña acompañando la correspondiente acta.

Capítulo II
Organización del trabajo

Artículo 9. Organización del trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 2-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

La organización del trabajo corresponde a la empresa. Los trabajadores, a través de su representación legal, tendrán derecho a conocer las decisiones organizativas que afecten a los trabajadores.

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 ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal, o el cuidado y limpieza de las máquinas, herramientas y puesto de trabajo que estén a su cargo durante la jornada laboral, así como cumplir con todas las instrucciones referentes a prevención de riesgos laborales.

Así mismo se deberá dar debida cuenta e inmediata a los jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización del trabajo, faltas o defectos que advierta en los útiles, herramientas máquinas o instalaciones relacionadas con su cometido.

Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo autorización expresa por el empresario o de quienes lo representan, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, instalaciones o locales de trabajo, así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.

Los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y demás norma para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales.

Artículo 10. Formación.

En materia de formación se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector y demás normas de aplicación.

Capítulo III
Contratación

Artículo 11. Ingresos y contratación.

La contratación de trabajadores se llevará a cabo ajustándose a las normas legales generales sobre empleo, de conformidad con las modalidades de contratación reguladas en el E.T.

Artículo 12. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, de un mes para administrativos, encargados y capataces y de quince días para el resto del personal.

Artículo 13. Preaviso por cese o terminación de contrato.

Las empresas vendrán obligadas a comunicar a su personal el cese por terminación de contrato con un antelación mínima de quince días. No regirá plazo alguno de preaviso para el contrato de trabajo de interinidad.

De igual forma los trabajadores, en caso de cese voluntario o dimisión del trabajador, preavisarán a la empresa en todo caso con los siguientes plazos mínimos.

Personal técnico: 2 meses.
Administrativos, empleados y subalternos: 1 mes.
Personal operario: 2 semanas.

Capítulo IV
Clasificación profesional

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 3-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 14. Grupos profesionales.

Sobre la base de lo dispuesto en el artículo 22 del ET, se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores en niveles profesionales. En el Anexo I de este Convenio se recoge la tabla de equivalencia en categorías profesionales y sus niveles retributivos.

Capítulo V
Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada laboral.

La jornada ordinaria anual durante el período de vigencia del presente Convenio será de 1.736 horas.

Dicha jornada anual tendrá su distribución semanal a razón de 40 horas de trabajo efectivo, sin que en ningún caso se puedan sobrepasar nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.
La jornada se entenderá siempre de trabajo efectivo y el tiempo de trabajo computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

La empresa podrá establecer la distribución irregular de la jornada durante el año hasta un máximo de un 15 %, debiendo respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos, y el trabajador deberá conocer con antelación mínima de 7 días, el día y la hora de la prestación resultante de aquélla.

Artículo 16. Vacaciones anuales.

Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a 30 días naturales de vacaciones por año de servicio, de los cuales 21 serán laborables, las cuales se abonarán en la cuantía que figura en la tabla salarial del presente texto.

Antes de finalizar el mes de mayo de cada año, la dirección de la empresa negociará con los trabajadores o su representación legal el calendario para el disfrute de las vacaciones anuales.

En cualquier caso, el trabajador deberá conocer con dos meses de antelación la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales.

Artículo 17. Visitas al consultorio médico.

A los trabajadores que precisen acudir a consultorio médico especialista, se les abonarán los salarios correspondientes a las horas que hayan necesitado para la consulta, en base a la columna 1 de las tablas salariales del presente Convenio colectivo, siempre que coincida con el horario de su jornada laboral y aporten a la empresa el correspondiente justificante de la visita médica.

El tope máximo de horas anual al que se refiere el párrafo primero de este artículo será de dieciséis horas.

Capítulo V
Movilidad funcional, ascensos y promociones

Artículo 18. Movilidad funcional.

Se entiende por movilidad funcional la que se deriva de la facultad que tiene el empresario para decidir el cambio de puesto de trabajo de sus trabajadores cuando lo estime necesario para la buena marcha de la organización, siempre que se efectúe sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales que correspondan a estos, y se respeten las limitaciones exigidas por las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la prestación laboral de que se trate y la pertenencia al grupo profesional correspondiente, pudiéndose

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 4-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

realizar entre las diferentes áreas funcionales que recoge la clasificación profesional de este Convenio.

Artículo 19. Ascensos y promociones.

El ascenso de los trabajadores se llevará a cabo por la empresa siempre con criterios de carácter objetivo, teniendo en cuenta la formación, méritos, permanencia del trabajador en la empresa y teniendo en cuenta la titulación adecuada al puesto, y superación de las pruebas que se propongan adecuadas al puesto de trabajo a desempeñar.

Capítulo VI
Percepciones económicas

Artículo 20. Salario base.

Su cuantía para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, ambos de 2020, es la fijada como tal en la tabla salarial, que figura como anexo I de este Convenio colectivo.

Para aquellos puestos de trabajo en actividades diferenciadas se aplicará el nivel retributivo establecido en sus respectivos convenios.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias de 30 días cada una, cuyo devengo abarca, para la de junio, desde el 1 de enero al 30 de junio y, para la de diciembre, desde el 1 de julio al 31 de diciembre, que se abonarán en los meses de junio y diciembre antes de los días 30 y 20 de cada uno de ellos, respectivamente, en la cuantía que figura en la tabla salarial, recogida como anexo I de este Convenio colectivo.

Artículo 22. Pluses y complementos.

22.1 Plus convenio.

El plus salarial de Convenio se devengará durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría y nivel, se fijan en el anexo I.

22.2 Plus asistencia.

Se fija un importe en concepto de plus asistencia que será el que resulte en tablas según anexo I requiriendo la asistencia efectiva en el puesto de trabajo.

22.3 Pluses extrasalariales.

Con el fin de compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo, teniendo en cuenta la movilidad de los mismos, que constituye una característica de este sector y cualquiera que sea la distancia a recorrer, se establece este plus extrasalarial en la cuantía que se establece según tabla salarial por día efectivo de trabajo.

Artículo 23. Plus por desgaste de herramientas.

Los trabajadores que aporten las herramientas necesarias para la realización de su trabajo, percibirán, como compensación económica, la suma según tablas por mes trabajado o, en su caso, la parte proporcional en función de los días trabajados durante el mes.

Las empresas tendrán a disposición de los trabajadores, que aporten sus propias herramientas, un lugar que de común acuerdo con ellos resulte idóneo para la conservación de las mismas. Cumplido este requisito, se exime a las empresas de toda responsabilidad que derive del depósito de las herramientas.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 5-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 24. Plus de desplazamiento o dietas.

Se establece el pago de medias dietas a un valor de 13,14 EUR, siempre que reúna las condiciones exigibles y suficientes. Cuando el empresario organice y costeé la manutención y alojamiento del personal desplazado no se satisfará dieta alguna.

Cuando algún trabajador deba realizar algún gasto necesario de representación de la empresa ante clientes y proveedores, con el fin de promocionar, consolidar o mejorar la relación de la empresa con clientes y proveedores, o con el fin de captar nuevos clientes y proveedores, el trabajador deberá presentar la factura correspondiente del gasto con una nota explicativa, a fin de que dicho importe le sea reembolsado por parte de la empresa. El importe máximo que la empresa abonará mensualmente por este concepto, previa justificación del gasto, será el equivalente a 25 EUR/dia.

Artículo 25. Cláusula de garantía salarial.

Para los sucesivos años de vigencia del presente Convenio se realizará una revisión económica transcurrido dicho ejercicio tomando como referencia el IPC real de dicho periodo.

Artículo 26. Remuneración anual.

La remuneración anual para el año 2020, en función de la jornada anual de 1.736 horas de trabajo efectivo es para cada categoría profesional la que figura en la tabla salarial del anexo I de este Convenio, además del plus extrasalarial por el número de días trabajados.

Artículo 27. Cláusula de productividad y tablas de rendimientos.

Los representantes legales de los trabajadores colaboraran con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Se declaran expresamente vigentes los rendimientos normales establecidos en las tablas de rendimiento del Institut de Tecnologia de la Construcció de Catalunya.

Artículo 28. Indemnizaciones.

1. Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio colectivo:

a) En caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el importe de una mensualidad de todos los conceptos de las tablas salariales de este Convenio colectivo.

b) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 EUR.

c) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 EUR.

2. Salvo designación expresa de beneficiarios por el trabajador afectado, la indemnización se hará efectiva a éste o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

3. Las indemnizaciones previstas en los apartados b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la empresa por la ocurrencia de alguna de las contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso, habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y que ambas partes le reconocen.

4. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 6-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 29. Horas extraordinarias.

El precio de la hora extraordinaria será el mismo que el de la hora ordinaria, pudiéndose compensar su retribución con periodos de tiempo equivalentes de descanso, siendo dicha opción de aplicación preferente.

Aplicándose esta compensación dichas horas no serán computadas a los efectos de los límites fijados legalmente.

Artículo 30. Complemento en caso de hospitalización.

Con independencia de las prestaciones a cargo de la entidad gestora por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, y sólo para los casos que sea necesaria la hospitalización, la empresa abonarán un complemento que, sumado a las prestaciones reglamentarias, garantice el 100 por cien del salario base y pluses salariales establecidos en el presente Convenio colectivo durante la aludida hospitalización y los sesenta días siguientes, siempre que continúe la situación de incapacidad temporal.

Artículo 31. Nivel retributivo de auxiliar de obra.

Se mantiene un nivel retributivo para el puesto de trabajo que realice las funciones de auxiliar de obra que corresponde a personal, que no es preciso que tenga oficio específico, para realizar funciones tales como de acompañamiento a un oficial para llevarle las herramientas, vigilar el vehículo mientras se realiza una visita, limpiar el tajo de trabajo o incluso, desplazar mobiliarios para poder realizar tareas de pequeñas reformas y mantenimiento en general.

Artículo 32. Registro de jornada.

Se acuerda el establecimiento de un sistema de control horario en el que de forma fidedigna se refleje la jornada diaria de la persona trabajadora y en el que, al menos, se incluirá el inicio y la finalización o salida del trabajo. Para ello se establecen los siguientes criterios:

1. El sistema utilizado en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

2. Este sistema garantizará la fiabilidad del registro y deberá facilitar el acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, de tal manera que se pueda acceder en cualquier momento, diaria semanal o mensualmente, a dicha información al objeto de tener constancia de las horas trabajadas, diarias semanales o mensuales.

3. En este sentido, con carácter mensual, la persona trabajadora recibirá desglose con todo el detalle necesario para su comprensión del control horario efectuado. En el supuesto de que no se hallare conforme con el mismo, podrá efectuar la reclamación oportuna ante el departamento correspondiente de la empresa.

4. Con carácter también mensual, la representación legal de los trabajadores recibirá la misma información que la recibida por las personas trabajadoras de forma individual, así como la totalización de las horas de trabajo efectuadas mensualmente por cada uno de ellos.

Artículo 33. Igualdad salarial por género y prevención de discriminación de todo tipo.

De conformidad con las previsiones de la Ley Orgánica 3/2007 (modificada por la ley 6/2019), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa adoptara las medidas necesarias dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Artículo 34. Medio ambiente.

La empresa y la representación legal de los trabajadores manifiestan su compromiso de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 7-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello se comprometen a:

-Conseguir un nivel óptimo de protección del medio ambiente.

-Elaborar conjuntamente los objetivos y planes de actuación ambiental, así como su seguimiento.

-Cumplir la legislación medioambiental vigente, estableciendo normas propias donde las haya, y superando las exigencias legales cuando sea posible.

-Promocionar la eficiencia energética y el reciclaje, desde la fase de diseño de los productos y los procesos.

-Reducir la producción de residuos generados por la actividad, cuando sea posible.

Artículo 35. Promoción de contratación directa o por servicios externos para colectivos con riesgo de exclusión social.

La empresa y la representación legal de los trabajadores manifiestan su compromiso de fomentar la contratación de personas con discapacidad, mujeres víctimas de violencia y en riesgo de exclusión social, así como de cualquier otro colectivo que se encuentre en riesgo de exclusión social. Contratación que podrá efectuarse directamente por la empresa, por medio de empresas de trabajo temporal o empresas de inserción social

Artículo 36. Protección de datos.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y El Consejo, de 27 de abril de 2016, sobre la Protección de Datos de Carácter Personal, los datos de los trabajadores constan en los ficheros titularidad de la empresa, con las siguientes finalidades:

• Desarrollo, cumplimiento y control de los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral y de la legislación en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales.

• Confección de las nóminas y gestión de las transferencias bancarias de las mismas y de los gastos de los empleados

• Realización de reconocimientos médicos de acuerdo con la normativa aplicable en materia de prevención de riesgos laborales.

Los datos personales del trabajador serán comunicados a las siguientes entidades para los fines que se detallan a continuación:

• A los representantes de los trabajadores, de haberlos, de acuerdo con la normativa aplicable en cada momento y, en particular, cuando ello sea necesario para adoptar medidas de régimen disciplinario.

• En el caso de becarios en prácticas, a la universidad o centro docente del que provenga.

• En caso de los conductores, a la empresa que asuma la gestión de la impugnación de los expedientes administrativos como consecuencia de la infracción de la norma del código de la circulación siempre que dichas infracciones se produzcan dentro del horario laboral y como consecuencia directa del desarrollo de los cometidos propios de su categoría profesional.

• La cesión de datos a organismos y autoridades públicas, siempre y cuando sean requeridos de conformidad con las disposiciones legales y reglamentarias.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 8-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

• La cesión de los datos a la mutua con la que la sociedad contratante tenga convenio en cada momento.

• A administraciones públicas y, en su caso, instituciones privadas para la inscripción de los trabajadores en cursos de formación, la solicitud de becas, subvenciones y ayudas para la sociedad.

• A compañías aseguradoras para la contratación por la empresa de seguros de salud, de vida, de accidentes, de responsabilidad civil y planes de pensiones, prevención de riesgos laborales incluyendo datos de salud en caso necesario.

Artículo 37. Confidencialidad de datos a los que el trabajador tenga acceso.

De conformidad con la legalidad vigente, los trabajadores deben guardar secreto profesional respecto de los datos de la empresa, de los clientes, de los proveedores, estrategias comerciales, organizativas e industriales, así como cualquier otra información a la que tengan acceso con motivo de sus funciones.

ANEXO I.
TABLAS SALARIALES 2020

1. Retribución anual.

Diario	Categoria	Salario base	Plus conv.	Asist.	Plus dist	Plus herr.	Gratif junio	Gratif nav.	Vac.	Total bruto Anual
Nivel VI	Encargado	7.908,44	2.935,46	2.128,62	1.093,13	113,40	1.470,52	1.470,52	1.470,52	18.590,60
Nivel VII	Capataz	7.791,48	2.892,04	2.097,14	1.076,96	111,73	1.448,77	1.448,77	1.448,77	18.315,66
Nivel VIII	Oficial 1ª	7.676,34	2.849,31	2.066,15	1.061,05	110,07	1.427,36	1.427,36	1.427,36	18.045,00
Nivel IX	Oficial 2ª	7.562,91	2.807,20	2.035,62	1.045,37	108,45	1.406,27	1.406,27	1.406,27	17.778,34
Nivel X	Ayudante (Of 3ª)	7.451,14	2.765,71	2.005,54	1.029,92	106,85	1.385,48	1.385,48	1.385,48	17.515,61
Nivel XI	Peón especialista	7.341,03	2.724,84	1.975,90	1.014,70	105,27	1.365,01	1.365,01	1.365,01	17.256,76
Nivel XII	Peón ordinario	7.232,54	2.684,57	1.946,70	999,70	103,71	1.344,84	1.344,84	1.344,84	17.001,73
Nivel XIII	Aux. Obra	5.972,62	2.216,92	1.607,58	825,55	85,64	1.110,56	1.110,56	1.110,56	14.040,00
Mensual										
Nivel III	Arquit. Tec	8.269,59	3.069,51	2.225,83	1.143,05	118,58	1.537,67	1.537,67	1.537,67	19.439,56
Nivel IX	Aux. Adm	7.562,91	2.807,20	2.035,62	1.045,37	108,45	1.406,27	1.406,27	1.406,27	17.778,34
		42,54%	15,79%	11,45%	5,88%	0,61%	7,91%	7,91%	7,91%	100,00%

2. Retribución diaria.

Grupo prof.	Categoria	Salario base	Plus convenio	Asistencia	Plus dist.	Plus herram	Total dia trabajado	Sap.dom. Festivo
Nivel VI	Encargado	23,61	13,53	9,81	5,04	0,52	52,50	23,61
Nivel VII	Capataz	23,26	13,33	9,66	4,96	0,51	51,73	23,26
Nivel VIII	Oficial 1ª	22,91	13,13	9,52	4,89	0,51	50,96	22,91
Nivel IX	Oficial 2ª	22,58	12,94	9,38	4,82	0,50	50,21	22,58
Nivel X	Ayudante (of 3ª)	22,24	12,75	9,24	4,75	0,49	49,47	22,24
Nivel XI	Peón especialista	21,91	12,56	9,11	4,68	0,49	48,74	21,91

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 9-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Nivel XII	Peón ordinario	21,59	12,37	8,97	4,61	0,48	48,02	21,59
Nivel XIII	Aux. Obra	17,83	10,22	7,41	3,80	0,39	39,65	17,83

3. Retribución mensual.

Grupo prof.	Categoria	Salario base	Plus convenio	Asistencia	Plus dist.	Plus herram.	Total
Nivel III	Arquitecto tec.	751,78	279,05	202,35	103,91	10,78	1.347,87
Nivel IX	Aux. adm.	687,54	255,20	185,06	95,03	9,86	1.232,69

Barcelona, de 15 de setembre de 2020
La cap de Servei de Coordinació dels Serveis Territorials a Barcelona (per suplència del director dels Serveis Territorials, d'acord amb l'article 41 del Decret 289/2016, de 30 d'agost), Lídia Frias Forcada

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 3-11-2020 | CVE 2020030314 | Pàg. 10-10 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona