

Dimecres, 25 de maig de 2011

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 28 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (servei de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària del municipi de Montgat) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0814911)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (servei de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària del municipi de Montgat), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 d'abril de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concesionaria Barcelonesa, SL (servei de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària del municipi de Montgat) per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0814911) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CONCESIONARIA BARCELONA, SL (SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DEL MUNICIPIO DE MONTGAT)

#### Capítulo I

Disposiciones generales

Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

#### Artículo 1

Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio

El presente Convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa Concesionaria Barcelonesa, SL.

La regulación contenida en este Convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente Convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores de la contrata de recogida selectiva de residuos y limpieza viaria del municipio de Montgat.

#### Artículo 2

Vinculación a la totalidad

Los derechos y obligaciones pactados en el presente Convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del Convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Dimecres, 25 de maig de 2011

## Artículo 3

### Derecho supletorio

En lo no previsto por el presente Convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

## Artículo 4

### Ámbito funcional, territorial y personal

El presente Convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Concesionaria Barcelonesa, SL en la contrata de recogida de residuos sólidos urbanos y limpieza viaria del municipio de Montgat, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

## Artículo 5

### Vigencia, duración y denuncia

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2010. El periodo de vigencia del presente Convenio colectivo será de 2 años, esto es, por el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2011. Prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con 1 mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

## Artículo 6

### Compensación y absorción

Las cantidades que, a título individual perciban los trabajadores, cualesquiera que sea su causa u origen son compensables, en su totalidad, en cómputo anual, cuando éstas superen la cuantía total de la retribución a que tenga derecho el trabajador por el presente Convenio colectivo en cada momento, respetándose, no obstante, los acuerdos individuales en contra.

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

## Artículo 7

### Condición más beneficiosa y garantía "ad personam"

El trabajador no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior, de las condiciones que con el carácter de "más beneficiosas" vengán disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Se garantiza el mantenimiento de las condiciones pactadas para todas las situaciones personales, tanto percepciones económicas como derechos adquiridos, considerados en su totalidad y en cómputo anual, que superen las establecidas por este Convenio acordadas con anterioridad a su entrada en vigor, una vez analizado individualmente el derecho de cada trabajador.

## Artículo 8

### Comisión Mixta de Interpretación

8.1 Atribuciones. La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

8.1.1 La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo.

8.1.2 La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

8.1.3 El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el Convenio colectivo.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

8.1.4 Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles.

8.2 Composición. La Comisión estará integrada por un (1) representante de la empresa y, otro de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

8.3 Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 8.1 del presente Convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a 10 días naturales.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

8.4 A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Cataluña. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá de acuerdo expreso.

### Capítulo II

#### Organización del trabajo y código de conducta

##### Artículo 9

##### Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, entre otros y sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

##### Artículo 10

##### Código de conducta

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Se establece, en cualquier caso, como consecuencia de la actividad de transporte a desarrollar por los trabajadores un Código de Conducta, recogido en el Anexo I, formando parte integrante del presente Convenio Colectivo, de obligada observación por ambas representaciones y cuyo incumplimiento dará lugar a la imposición de las oportunas sanciones disciplinarias, con arreglo a lo pactado en el artículo 44 del presente Convenio colectivo.

### Capítulo III

#### Condiciones económicas

##### Artículo 11

##### Retribuciones

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

### Artículo 12 Revisión salarial

#### Ejercicio 2010:

12.1 Para el ejercicio 2010 y con efectos del día 1 de enero de 2010, se incrementarán las retribuciones brutas fijadas en las tablas salariales para cada categoría en el anterior Convenio colectivo para el año 2009, en una cantidad fija equivalente al 2%, sin revisión alguna. Las tablas salariales resultantes se recogen en el anexo I del presente Convenio colectivo.

#### 12.2 Ejercicio 2011:

Para el ejercicio 2011 y con efectos del día 1 de enero de 2011, la retribución bruta resultante con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior se incrementará en la cantidad que resulte de aplicar un incremento equivalente al 1,5%. Si en el ejercicio 2011, el IPC real nacional supera dicho incremento, la diferencia se revisará en igual proporción que el exceso con efectos al 1 de enero de 2011.

### Artículo 13 Estructura del salario

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

- Salario base.
- Complemento personal de antigüedad.
- Complementos de puesto de trabajo: Plus convenio; Plus penoso-tóxico-peligroso.
- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Plus transporte; Plus actividad; Plus grúa; y Horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de marzo, verano y Navidad.

### Artículo 14 Salario base

El salario base del personal afectado al presente Convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales para cada año de vigencia del Convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente Convenio y se devenga mensualmente.

### Artículo 15 Complemento personal de antigüedad

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en 3 bienios del 5% sobre el Salario base de convenio, y posteriores quinquenios equivalentes al 7% del Salario base de convenio, a partir de la fecha de ingreso en la empresa, o en su defecto por la antigüedad de su contrato si es subrogado.

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

### Artículo 16 Complementos de puesto de trabajo

Complementos de puesto de trabajo que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

#### 16.1 Plus convenio

El Plus Convenio, se devengará como en la actualidad (por días naturales), y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

### 16.2 Plus tóxico-penoso-peligroso

Los trabajadores afectos a este Convenio, son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollen, y su cantidad consistirá en un 25% sobre el Salario Base, el cual se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales.

### Artículo 17

#### Complementos de cantidad o calidad del trabajo

#### 17.1 Plus transporte

El plus transporte se devengará como en la actualidad (por día natural) y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas. Dicho plus se establece para compensar los gastos que se producen a los trabajadores para acudir a sus puestos de trabajo.

#### 17.2 Plus actividad

Los trabajadores adscritos al servicio de recogida y limpieza de Montgat, percibirán un plus actividad por día natural y su cantidad será la detallada en las tablas salariales adjuntas al presente Convenio colectivo.

#### 17.3 Plus grúa

Se establece un plus grúa para aquellos trabajadores con categoría de "conductor" que utilicen la grúa destinada a la carga de contenedores tanto aéreos como soterrados. Se devengará por día efectivamente trabajado y su importe se detalla en las tablas salariales adjuntas.

#### 17.4 Pluses festivos

El concepto aquí regulado es producto de la contraprestación acordada para el personal encargado de la realización del servicio de recogida (RSU) con motivo del trabajar los días intersemanales, pudiendo optar entre:

- Para todas las categorías y por cada festivo trabajado:

Ejercicio 2010: 109,79 euros.

Ejercicio 2011: 111,43 euros (provisional).

- Para todas las categorías y por cada festivo intersemanal, efectivamente trabajado, cuando no se opte por la opción anterior, el trabajador podrá disfrutar de 1 día de fiesta retribuida y 50 euros adicionales.

Los días de disfrute serán pactados entre la Empresa y los trabajadores afectados, no coincidiendo los mismos días de disfrute más de 2 trabajadores de la misma categoría. En el caso de personal con categoría o función de conductor, no podrá coincidir más de un trabajador.

#### 17.5 Horas extraordinarias

Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente Convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que eventualmente puedan efectuarse para la finalización del mismo. Los firmantes reconocen expresamente el carácter de "estructurales" de las horas extraordinarias que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el RD. 1858/1981 del 20 de Agosto y disposiciones concordantes.

En el supuesto de que hubiera excedente de personal para la realización de un determinado servicio, o por el contrario, no fuera suficiente el que de forma voluntaria se presentase a realizarlo, se establecerá un sistema rotatorio, en función de las necesidades de cada momento.

Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Dimecres, 25 de maig de 2011

### Artículo 18

Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Gratificaciones extraordinarias:

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente 3 gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 15 de marzo (paga de marzo), el día 15 de junio (paga de junio) y el día 15 de diciembre (paga de Navidad), cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del Convenio colectivo.

La paga de marzo se devengará del 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo siguiente. La paga de junio se devengará desde el día 16 de junio del año anterior hasta el 15 de junio siguiente. La paga de Navidad se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El importe de las pagas, es el que para cada año de vigencia del Convenio colectivo se determina en las tablas salariales para cada grupo profesional y categoría, y comprende el salario base, el plus convenio, la antigüedad, el plus actividad, plus tóxico-penoso-peligroso y el plus transporte.

### Capítulo IV

Clasificación profesional

### Artículo 19

Clasificación profesional

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad, conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, que corresponde a cada categoría profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Encargado: Es el trabajador que actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes (personal, generalmente, sin calificar). Estará a las órdenes de un Encargado superior.
- Conductor: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.
- Maquinista: Especialista que maneja equipos autopropulsados eléctricos, diesel o a gas (por ejemplo: carretillas, toros mecánicos, palas cargadoras, etc.), de manera habitual y que dispone de la formación necesaria. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.
- Operario de limpieza/recogida: Trabajador, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

### Artículo 20

Uniformidad (Vestuario)

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores las prendas de trabajo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores. Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores. Las prendas de trabajo se facilitarán de forma acorde con la época del año que se entregue.

- Temporada de invierno: Dos pantalones, dos polos manga larga, un forro polar, un par de botas y una gorra.
- Temporada verano: Dos pantalones, dos polos manga corta y un par de zapatos/botas y una gorra.
- Equipo de agua: La empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Las prendas de abrigo, anorak y traje de agua, se renovarán en función del desgaste y se encuentren inservibles.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio. No obstante, el trabajador deberá hacer entrega de los guantes antiguos antes de retirar los nuevos.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará durante el mes de octubre (para la de invierno) y el mes de mayo (para la de verano).

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la autoridad municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

En cuanto a aquellos trabajadores que cesen en la empresa, deberán devolver a ésta la ropa de trabajo que se encuentre en su poder, así como, en todo caso, el impermeable, los guantes y las botas de agua.

### Artículo 21

#### Subrogación de personal

Subrogación ó sustitución del actual adjudicatario de la Contrata contemplada en el presente Convenio: en ese caso, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, empresa o entidad, les será respetada la modalidad de contrato y antigüedad.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que este adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en fechas que reglamentariamente les corresponda durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos en su caso.

### Capítulo V

#### Tiempo de trabajo

### Artículo 22

#### Jornada laboral

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de 35 horas de trabajo efectivo semanales, de lunes a sábado, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En consecuencia, en ningún caso se considerará prestación de trabajo en horas extraordinarias el tiempo anterior al inicio de la jornada necesario para que el trabajador se prepare para la jornada laboral, ni el posterior a la finalización de la misma.

### Artículo 23

#### Descanso semanal

Como regla general, en ningún caso se podrá realizar una jornada laboral de más de 9 horas ordinarias de trabajo efectivo. Asimismo, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente, mediarán como mínimo 12 horas.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de 1 día y medio ininterrumpido.

### Artículo 24

#### Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la Empresa, con respeto de las siguientes normas:

a) Su retribución será a razón de la retribución de una mensualidad completa (según tablas, más antigüedad);

Dimecres, 25 de maig de 2011

- b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;
- c) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomara como base el calendario establecido en el año anterior.
- d) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir; asimismo, tanto el calendario como su distribución serán pactados entre la Empresa y la representación de los trabajadores.
- e) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de Julio y Septiembre, ambos inclusive; en ningún caso, se podrá dividir el disfrute de las vacaciones en más de 2 periodos.
- f) Siempre se comenzaran a disfrutar en día laborable.
- g) El calendario de vacaciones deberá estar en disposición del personal, como mínimo, tres meses antes de iniciar las vacaciones; dicho calendario, una vez firmado, deberá ser colocado en el tablón de anuncios del centro de trabajo.
- h) En caso de que el trabajador tenga que ser intervenido quirúrgicamente o accidente coincida con el inicio de su periodo vacacional, todo el personal afecto por el presente Convenio disfrutará de sus vacaciones, dentro del año natural, una vez se encuentre en situación de alta médica.
- i) El trabajador que no pudiera disfrutar de su periodo vacacional en el mes fijado por el calendario laboral, a causa de estar en situación de baja por maternidad, iniciará sus vacaciones una vez finalizada la baja de maternidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.
- j) La sustitución de personal de vacaciones se realizará incentivando internamente el desarrollo de funciones de categoría superior.

### Artículo 25 Permisos retribuidos

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los trabajadores (artículo 37) como en la Ordenanza laboral para la limpieza pública, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos (días naturales):

- a) Tres (3) días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de 6 días naturales.
- b) Diecisiete (17) días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho acreditada.
- c) Tres (3) días naturales, en caso de nacimiento de hijos. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de seis (6) días naturales.

En caso de cesárea, el permiso será de 5 días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de 7 días naturales.

- d) En los casos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de 3 días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de 6 días naturales.
- e) En los casos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de 2 días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de 4 días naturales.
- f) Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual. Si el traslado es a una población a más de 30 kilómetros, el permiso será de 2 días naturales.
- g) Un (1) día natural, en caso de fallecimiento de parientes de 3er grado de consanguinidad.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

h) Un (1) día natural, en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos. Si se produce fuera de Cataluña, el permiso será de 2 días naturales.

i) El día de Sant Martí de Porres será festivo estará a libre disposición del trabajador o a cobrarlo como un día festivo (según tabla salarial adjunta).

j) Licencia para examen, previa justificación de la presencia en los mismos. Los exámenes deberán referirse a los siguiente: carné de conducir, estudios de módulos (FP) o estudios universitarios.

k) Tres (3) días de permiso retribuido para asuntos personales a aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito con una antelación mínima de quince días, siempre que coincida en períodos de Semana santa y Navidad. En los demás supuestos será necesario el aviso con 3 días de antelación.

### Artículo 26

#### Permisos no retribuidos

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido al año, previa justificación, el cual no podrá exceder de 1 mes. Asimismo, su concesión no podrá afectar a más del 10% del total de la plantilla, en el mismo período.

Las solicitudes serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

### Capítulo VI

#### Mejoras sociales

### Artículo 27

#### Fondo social

La gestión de este fondo será realizada por una comisión compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, denominada Comisión de Fondo Social.

Su gestión estará regulada por el reglamento del fondo social y el presente Convenio colectivo.

Se establece un fondo social en la cantidad de 2.200 Euros para el año 2010 y de 2.300 Euros para el año 2011 que será aportada por la empresa. La distribución de este fondo social vendrá regulada por un reglamento elaborado a tal efecto.

La Comisión Paritaria del Convenio será la encargada de determinar la cuantía anual destinada para el fondo social.

Se presentará al final de año una memoria del fondo social la cual se hará pública a todos los trabajadores a través de los tablones de anuncios.

A tal efecto, el fondo social consistirá en el abono de los libros escolares de los hijos de los trabajadores, así como el abono de ayudas para la obtención de lentes de contacto y ayudas para la ortodoncia de los trabajadores, hijos y cónyuge.

### Artículo 28

#### Préstamos

La empresa destinará un fondo económico, en concepto de préstamos, a los trabajadores que tengan contrato indefinido. La cantidad deberá ser retornada íntegramente a la empresa, mediante el descuento de la cuota acordada en la hoja salarial del trabajador.

A tal efecto, el trabajador solicitante deberá firmar un contrato en calidad de reconocimiento de la deuda contraída, con indicación del protocolo de amortización (intereses a cargo del trabajador, período, importe de las cuotas y número de cuotas).

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

### Artículo 29

#### Retirada del permiso de conducir

En caso de retirada temporal del permiso de conducción siempre que no sea imputable a negligencia, incumplimiento de la normativa de circulación y/o imprudencia del trabajador, la Empresa ocupará al trabajador en otro puesto de trabajo, mientras dure la retirada siempre que exista vacante en el centro de trabajo, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

Durante dicho período el trabajador percibirá la retribución que corresponda a los nuevos cometidos. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

La retirada del permiso de conducir por estado de embriaguez o de drogadicción y la imprudencia temeraria imputable al conductor queda excluida de este artículo.

### Artículo 30

#### Ayudas a la incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador los siguientes porcentajes de la base reguladora (BR):

Del día 1º al día 3º: se complementará el 50% de la BR;

Del día 4º al día 31º: se complementará el 75% de la BR;

A partir del día 31º: se complementará el 100% de la BR.

En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a las que legalmente tenga derecho, el 100% de la base reguladora (denominada para accidente de trabajo y enfermedad profesional).

En ningún caso, ya sea por accidente laboral, enfermedad profesional e incapacidad temporal, tendrá repercusión en las pagas extraordinarias.

Para tener derecho a los complementos por incapacidad temporal (IT) o accidente laboral (AT), el trabajador que esté en situación de baja, no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Todos los trabajadores tendrán la obligación de comunicar a la empresa a través de su encargado, en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentra en situación de IT o AT.

Dichos complementos no se abonarán en caso de que el trabajador no aporte los partes de baja, o en su caso, confirmación, de la situación de IT.

### Artículo 31

#### Asistencia al médico especialista

Los trabajadores podrán acudir al médico especialista, cuando la visita coincida en horario laboral, y por el tiempo necesario e imprescindible (exclusivamente para ello), previa solicitud con 24 horas de antelación a la empresa, excepto en casos excepciones o de urgencia, justificando posteriormente su asistencia mediante volante legal.

### Artículo 32

#### Cobertura Póliza de Seguro Accidentes (Fallecimiento e Invalidez)

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

En caso de muerte por accidente laboral, se le indemnizará con 16.320,00 Euros.

En caso de fallecimiento por accidente no laboral: 6.120,00 Euros.

En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivado de accidente laboral: 7.140 Euros.

En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: 10.200 Euros.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

En caso de gran incapacidad derivada de accidente laboral, se le indemnizará con diecinueve mil trescientos treinta y cuatro euros con noventa.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la Seguridad Social.

### Artículo 33 Premio jubilación

El personal que cause baja en la empresa por jubilación total recibirá una gratificación de carácter extrasalarial de acuerdo con la siguiente escala, que se abonará a todos aquellos trabajadores que dejen de prestar sus servicios en la empresa por motivo de jubilación en la edad que también se indica:

- A los 64 años o más: 3 mensualidades.
- A los 63 años: 5 mensualidades.
- A los 62 años: 6 mensualidades.
- A los 61 años: 7 mensualidades.
- A los 60 años: 8 mensualidades.

En todos los casos, para devengar dicho premio de jubilación, el trabajador debe tener cumplidos, al menos 10 años de antigüedad y continuar prestando servicios en la contrata delimitada en el ámbito funcional y territorial del presente Convenio, en el momento de acceder a la jubilación.

### Artículo 34 Premio de permanencia

El personal que, durante la vigencia de este Convenio, cumpla los 25 años o más de antigüedad en la empresa, disfrutará de un premio consistente en 7 días naturales de descanso retribuido, que efectuará fuera del período vacacional.

## Capítulo VII Contratación

### Artículo 35 Período de prueba

Se establece un periodo de prueba en las nuevas contrataciones, según la índole de la labor que a cada trabajador corresponda, que en ningún caso podrá exceder del que se señala en la escala siguiente:

- Personal no cualificado: 15 días naturales.
- Personal administrativo: 1 mes.
- Personal técnico (grado medio): 2 meses.
- Personal técnico (grado superior): 3 meses.

La situación de incapacidad temporal no interrumpirá el periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba, tanto el trabajador como la empresa podrán, respectivamente, dar por finalizadas sus relaciones laborales sin necesidad de previo aviso. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba las remuneraciones correspondientes a la categoría profesional en la que provisionalmente se haya clasificado, y según las funciones realizadas.

### Artículo 36 Plena igualdad de trato

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación subsidiaria.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

### Artículo 37

#### Jubilación parcial, especial y/o flexible

Consecuencia de los recientes cambios legislativos y los que se anuncian, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista en cada momento previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

Respecto de la jubilación a los 64 años de edad se mantienen las previsiones del anterior Convenio colectivo. Caso que se modifique la normativa en esta materia, dichas previsiones perderán su vigencia reuniéndose la comisión paritaria con la finalidad de regular lo que estimen conveniente.

### Artículo 38

#### Nuevas incorporaciones

Cuando, por necesidades de la empresa, sea preciso cubrir un puesto de trabajo con personal de nuevo ingreso, se contratará a aquél proveniente del Servei Català d'Ocupació.

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones, y siempre que la empresa crea oportuno, tendrán preferencia aquellos que, con anterioridad, hayan trabajado en la Empresa, valorándose el período de servicios prestados anteriormente.

### Artículo 39

#### Empresas de trabajo temporal

Se establece que las modificaciones contractuales pactadas en el presente Convenio Colectivo, son suficientes para las necesidades productivas y funcionales de la Empresa. Asimismo, en el supuesto que, excepcionalmente, la empresa tenga la necesidad de utilizar la figura de las Empresas de Trabajo temporal, será necesario previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

### Artículo 40

#### Promoción interna

El personal indefinido gozará de preferencia para cubrir las vacantes definitivas que se produzcan de categoría superior a la que ostente, siempre y cuando se halle provisto de la documentación exigida, acredite poseer los conocimientos y práctica suficientes para ocupar dicha plaza y, siempre y cuando, la empresa tenga buenos informes.

En igualdad de condiciones de adaptación psicofísica, deberá considerarse la antigüedad entre los seleccionados.

### Artículo 41

#### Formación continua

Se formalizará una comisión paritaria de formación, la cual estará formada por 1 representante de la empresa y 1 representante de los trabajadores, siendo su cometido la de potenciar y desarrollar los contenidos de la formación continua.

Ambas representaciones son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación integral de todos los trabajadores y fomentar la acción formativa de carácter profesional.

El personal tendrá derecho y la obligación de adquirir la formación necesaria, la cual garantice el buen desarrollo de las tareas y funciones que correspondan a su trabajo y permitan su promoción profesional. Para ello, la empresa junto con la representación de los trabajadores, se comprometen a realizar el estudio y desarrollo de los planes de formación para conseguir el perfeccionamiento profesional. Asimismo, son conscientes de la rápida evolución de las nuevas tecnologías que están surgiendo en el sector de la recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación, y lo necesario e imprescindible de mejorar los entornos urbanos y medio ambientales.

### Capítulo VIII

#### Seguridad y salud laboral

### Artículo 42

#### Política de prevención de riesgos laborales

La dirección de la empresa ha establecido una política sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y salud en la empresa.

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente. Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevaran a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Se garantizará que cada trabajador recibirá información y formación específica a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

#### Artículo 43

Comité de prevención de riesgos laborales

Se reconoce la existencia del Comité de Salud Laboral paritario al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia a la realidad de la empresa con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral en la empresa.

Dicho Comité está formado por 1 representante de la empresa y 1 representante de los trabajadores. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

El comité se reunirá, como mínimo, una vez trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Asimismo, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas.

#### Artículo 44

Obligaciones de los trabajadores. Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos de protección individual.
3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.
6. Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (Art. 58 del Estatuto de los trabajadores) dando lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan riesgos para la propia persona y para terceros.

Dimecres, 25 de maig de 2011

### Artículo 45

#### Facultad sancionadora

Se acuerda que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

### Capítulo IX

#### Derechos sindicales

### Artículo 46

#### Preaviso

La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de las rutas se compromete a preavisar y justificar con una antelación mínima de 48 horas el uso del crédito horario.

### Artículo 47

#### Acción sindical

En materia de de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de desarrollo. El representante de los trabajadores podrá disfrutar de 30 horas sindicales mensuales, y de 5 horas mensuales más, por su condición de delegado de prevención.

### Artículo 48

#### Tablón de anuncios

La empresa habilitará un tablón de anuncios para que los delegados de personal o Comité de Empresa, o las secciones sindicales puedan usarlo para el ejercicio de su actividad informativa. Los delegados sindicales responderán del buen uso del mismo.

### Artículo 49

#### Competencias del delegado de personal

Serán competencia de la representación unitaria:

- Recibir información en aquellos asuntos del personal que afecten al conjunto de los trabajadores, o a uno o varios colectivos y que supongan variación con el régimen anteriormente existente.
- A ser informados de la propuesta de saldo y finiquito, de todos los contratos que se rescindan en la empresa.
- A estar presentes en el momento de la firma del recibo de saldo y finiquito de todos aquellos trabajadores a quienes se les rescinda el contrato de trabajo, excepción hecha de los que no lo deseen.
- A la entrega de copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito (excepto altos cargos que solo se notificará).
- Trimestralmente la empresa informara la previsión de celebración de nuevos contratos, con indicación de número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como los supuestos de subcontratación.

Entendiéndose no obstante la dificultad de prever contrataciones por sustituciones y puntas de producción que existen en este servicio.

- Y en todas aquellas competencias reconocidas a los representantes de los trabajadores en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos: art. 64, art. 15.4, art. 19.5, art. 29.4, art. 41, art. 44.1, art. 77.1, art. 87.1.

Los delegados serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones graves y muy graves

Dimecres, 25 de maig de 2011

---

b) En materia reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general, y sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y de sus posibles consecuencias, solo cuando ello implique modificación de condiciones.

### Capítulo X Régimen disciplinario

#### Artículo 50 Faltas y sanciones

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, Códigos de Conducta de la Empresa, y, en especial, lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo del sector y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

### Capítulo XI Tratamiento de datos/Obligación de información sobre circunstancias personales

#### Artículo 51 Tratamiento de datos

El trabajador se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la Empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

#### Artículo 52 Obligación de información sobre circunstancias personales

El trabajador se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el trabajador deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

### Anexo 1 Código de conducta

Para todos los trabajadores se establece un código de conducta que, sin perjuicio de las demás normas de obligado cumplimiento se deberán respetar como mínimo y que se enumeran a continuación:

- En ningún caso se deberá sobrepasar el peso máximo de carga atendidas las características del vehículo que en cada momento se utilice para el desarrollo del trabajo.
- Se deberá respetar la normativa de circulación y, en especial, las pausas de obligado cumplimiento.
- Los discos del tacógrafo se conservarán en buen estado sin que se puedan manipular por el propio trabajador o conductor.
- En todo momento se deberá llevar en el vehículo la documentación del vehículo, el remolque y los correspondientes seguros así como el permiso de circulación.
- El trabajador se compromete a renovar con la antelación suficiente el permiso de conducción.
- No se podrán ingerir bebidas alcohólicas ni otras drogas, de ningún tipo, durante los viajes.
- Cualquier viaje con servicio para su correcto desarrollo deberá ir documentado con los correspondientes albaranes.

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 25 de maig de 2011

- El treballador complimentarà, diàriament, les correspondents parts de treball, consignando expresament, les hores de presència amb arregl a lo dispuesto en el Convenio colectivo.
- Siempre que sea posible y, necesariamente cuando los viajes se realicen en plaza, se deberá repostar en las propias instalaciones de la Empresa.
- La cabina, al igual que el uniforme, siempre deberán estar limpios.
- El treballador llevarà el atuendo facilitado por la empresa y, especialmente, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.
- Se deberán observar, en todo momento, las medidas de prevención previamente notificadas a los trabajadores o de las que se les haya formado e informado.
- El treballador se obliga a realizar todas aquellas tareas que, en tanto que complementarias, sean necesarias para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

Annex 2

Taula salarial definitiva 2010

Categoria	Salari base	Plus conveni	Plus TPP	Plus transport	Plus activitat	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Paga beneficis	Total anual
Encarregat centre	958,14	90,28	239,54	97,13	312,06	1.697,15	1.697,15	1.697,15	1.697,15	25.457,28
Conductor	884,29	90,28	221,08	97,13	234,88	1.527,67	1.527,67	1.527,67	1.527,67	22.915,10
Maquinista	847,44	90,28	211,86	97,13	198,51	1.445,23	1.445,23	1.445,23	1.445,23	21.678,41
Operari RSU	810,57	90,28	202,65	97,13	162,12	1.362,76	1.362,76	1.362,76	1.362,76	20.441,38
Operari viària	810,57	90,28	202,65	97,13	162,12	1.362,76	1.362,76	1.362,76	1.362,76	20.441,38

Categoria	Hores extres	Festius treballats	Plus grua
Encarregat centre	13,18	109,97	-
Conductor	13,18	109,97	8,53
Operari RSU	12,08	109,97	-
Operari viària	12,08	109,97	-

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimecres, 25 de maig de 2011

Annex 3

Taula salarial provisional 2011

Categoria	Salari base	Plus conveni	Plus TPP	Plus transport	Plus activitat	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Paga beneficis	Total anual
Encarregat centre	972,51	91,64	243,13	98,59	316,74	1.722,61	1.722,61	1.722,61	1.722,61	25.839,14
Conductor	897,56	91,64	224,40	98,59	238,41	1.550,59	1.550,59	1.550,59	1.550,59	23.258,83
Maquinista	860,15	91,64	215,04	98,59	201,49	1.466,91	1.466,91	1.466,91	1.466,91	22.003,58
Operari RSU	822,73	91,64	205,69	98,59	164,55	1.383,20	1.383,20	1.383,20	1.383,20	20.748,00
Operari viària	822,73	91,64	205,69	98,59	164,55	1.383,20	1.383,20	1.383,20	1.383,20	20.748,00

Categoria	Hores extres	Festius treballats	Plus grua
Encarregat centre	13,37	111,44	-
Conductor	13,37	111,44	8,66
Operari RSU	12,26	111,44	-
Operari viària	12,26	111,44	-

Barcelona, 28 d'abril de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès