

Dilluns, 7 d'abril de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 15 de gener de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08100612012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de desembre de 2013, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, per als anys 2014-2018 (codi de conveni núm. 08100612012014) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 SERVEIS INTEGRALS LINDA VISTA, SL, PARA LOS AÑOS 2014-2018.

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo establece las bases para relaciones entre la empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo se circunscribe al ámbito territorial en el que se realice su actividad mercantil de la sociedad Serveis Integrals Linda Vista, SL.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a la empresa Serveis Integrals Linda Vista, SL, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2018, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Cualquiera de las partes podrá solicitar revisión del Convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con dos meses de anticipación al vencimiento del plazo de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, y ante la autoridad laboral competente.

Mientras duren las negociaciones de un nuevo convenio, seguirá siendo de aplicación las condiciones pactadas en el presente Convenio colectivo.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía «ad-personam».

Las condiciones contenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas, anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad-personam», tanto en las percepciones salariales como las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

Artículo 7. Revisión salarial

Las tablas salariales vigentes para el año 2014 se incrementarán en un 0,5 % para el año 2015.

Asimismo las tablas resultantes y vigentes en el 2015 se incrementarán en el 0,6 %, Y serán las vigentes para el 2016.

De igual manera las tablas resultantes y vigentes en el 2016 se incrementarán en el 0,8 % Y serán las vigentes para el 2017.

Para las tablas del año 2018 se tomarán las resultantes en el año 2017 incrementándose en el 1,0 %.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio, es facultad de la dirección de la empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Los trabajadores tienen derecho a que, se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración debida a su dignidad, a la percepción puntual de la remuneración pactada y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

CAPITULO III

Clasificación del personal

Artículo 10. Clasificación profesional.

Las categorías consignadas en este convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 11. Grupos profesionales.

a) Las categorías profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán las que a continuación se indican como integrantes de cada uno de los tres grupos profesionales en que están repartidos:

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Grupo 1. Personal directivo y técnico: Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización, dirección y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa, así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo las siguientes categorías profesionales:

Personal directivo y técnico:

Director general.
Director administrativo.
Director de personal.
Titulado grado superior.
Titulado grado medio.
Jefe de 1ª Administrativo.
Jefe de 2ª Administrativo.

Grupo 2. Forman este grupo todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Mandos intermedios:

Jefe general de servicios.
Jefe de servicios.
Jefe de equipo.
Controlador de capataces.
Jefe de tráfico.
Gobernante/a.
Inspector.
Subgobernante/a.
Coordinador/a.
Supervisor/a.

Personal administrativo:

Administrativo oficial de primera.
Administrativo oficial de segunda.
Administrativo auxiliar.
Grabador de datos.
Telefonista recepcionista.

Grupo 3. Forman este grupo todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Las categorías profesionales que forman este grupo son:

Oficios varios servicios externos:

Ofic. 1ª Ofic. Varios
Ofic. 2ª Ofic. Varios
Ofic. 3ª Ofic. Varios
Ayudante.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Aux. Mercancías
Controlador
Aux. de taller
Auxiliar mantenimiento
Ayudante estamp.
Mensajero
Repartidor
Chofer turismo
Capataz
Mozo
Azafato/a
Celador
Conserje
Portero
Ordenanza
Cobrador
Subalterno
Montador
Peón/Operador
Cristalero
Cajero
Auxiliar de Caja
Dependiente/a
Reponedor
Aprovisionador
Envasador
Promotor
Mozo almacén
Mozo/Peón carga/descarga.
Carretilero
Limpiador/a
Empleado doméstico
Lector contador
Jardinero/a
Encuestador/a
Encajador con/sin experien.
Marcador/a

b) El trabajador que realice funciones de superior categoría durante seis meses en un año u ocho meses en dos años, se le deberá reconocer la categoría que estaba sufriendo con el consiguiente aumento de sueldo.

c) Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:

1. Las aptitudes para el puesto.
2. La antigüedad a la empresa.
3. El comportamiento del trabajador y la ausencia o amonestaciones en el último año.

CAPITULO IV

Contratos de trabajo. Duración, prueba, finalización y traslados

Artículo 12. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente

A) Personal con contrato de duración determinada:

1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio

Dilluns, 7 d'abril de 2014

concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

2. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, dichos contratos podrán tener una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración del contrato pueda exceder del límite máximo.

3. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 28 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

b) Contratos indefinidos:

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquellos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 13. Periodo de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el periodo de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: seis meses.

Personal administrativo: dos meses.

Mandos intermedios: tres meses.

Personal operativo: dos meses.

Oficios varios externos: dos meses.

Durante este periodo tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso el trabajador durante el periodo de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Artículo 14. Cese.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 13 de este convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo el siguiente plazo previsto:

Grupo I dos meses.

Grupo II un mes.

Grupo III quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al previsto.

En el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 15. Lugar de trabajo y flexibilidad horaria.

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones.

Cuando se trate de centros de trabajo ubicados dentro de la misma localidad o no representen mayor tiempo de desplazamiento, la empresa podrá variar de centro de trabajo al trabajador, avisando con un plazo mínimo de 48 horas.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Con un preaviso mínimo de 10 días, las empresas, por razones imprevistas y justificadas, podrán aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 50 días al año y disminuirla, en compensación, en los mismos límites y por el mismo tiempo.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Cuando se trate de un cambio que tenga consideración de modificación sustancial de condiciones de trabajo, el procedimiento a seguir será el establecido en el artículo 41 del estatuto de los trabajadores.

Artículo 16. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Artículo 17. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0,22 EUR el kilómetro.

Artículo 18. Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será:

9,44 EUR cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

18,89 EUR cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

37,80 EUR cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

56,70 EUR cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Estos conceptos serán revisados en la misma proporción que las tablas salariales.

Artículo 19. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la jurisdicción social. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado' y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

CAPITULO V

Jornada de trabajo

Artículo 20. Jornada de trabajo.

Para el año 2014 la jornada pasará a ser de mil ochocientas cinco horas, a razón de 164,09 horas por mes (164 horas y 5 minutos).

Para el año 2015 la jornada pasara a ser de mil ochocientas una horas, a razón de 163,73 horas por mes (163 horas y 44 minutos).

A partir del año 2016 la jornada pasará a ser de mil ochocientas horas, a razón de 163,64 horas por mes (163 horas y 38 minutos).

No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas,

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá, en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos, este descanso aumentará proporcionalmente en proporción a las horas continuadas de trabajo efectivo que tenga por turno.

Artículo 21 Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias será el precio de la hora normal.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del estatuto de los trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria se abonará como horas extraordinarias, o se compensará con las jornadas posteriores en un plazo máximo de 15 días.

Artículo 22. Festivos.

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que se radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Festivos intersemanales: Los festivos intersemanales se deberán trabajar siempre que exista un servicio a cubrir, todo ello sin perjuicio de que, en cómputo mensual o anual, deba de compensarse económicamente o con disfrute de vacaciones el exceso de horas trabajadas.

CAPITULO VI

Vacaciones, licencias y excedencias

Artículo 23. Vacaciones,

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año al servicio de la misma o su parte proporcional al tiempo trabajado en caso de ser inferior. El periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, a excepción de lo dispuesto en la disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año.

2. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo, los trabajadores, antes de 31 de marzo, harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa y esta, sino existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o, en su caso, hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días. En lo referente a los periodos de enfermedad común o accidente de trabajo que coincidan, ya sea desde el inicio o no, con los periodos de vacaciones ya establecidos, estos no interrumpirán ni suspenderán el periodo vacacional acordado, a excepción de lo dispuesto en la disposición final 1.4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio. Dicho calendario comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

3. Cuando un trabajador cese en el servicio durante el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Artículo 24. Licencias de representantes de los trabajadores.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 25

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 26. Licencias.

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los supuestos establecidos en el artículo 37 del estatuto de los trabajadores y en concreto con la duración que a continuación se indica, en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador: Quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.
- c) Durante un día por traslado de domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el estatuto de los trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- h) Durante un día al año por asuntos propios. Dicha licencia la tendrán todos aquellos trabajadores que, contando con una antigüedad mínima de un año en la empresa, lo notifiquen con una antelación mínima de una semana, no pudiendo coincidir, salvo acuerdo expreso con la empresa, en puentes o vísperas de festivos.
- i) Durante un total de catorce horas anuales para la asistencia de una visita para médico especialista, con un máximo de dos horas diarias por visita médica.

Artículo 27. Excedencias.

A) Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del estatuto de los trabajadores).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma la empresa no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores, en redacción dada por la Ley 39/1999, Ley 40/2003 y Ley 51/2003.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

C) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

CAPITULO VII

Seguridad e higiene, ropa de trabajo

Artículo 28. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, ya ofrecer una buena imagen tanto con este como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Artículo 30. Medios de protección.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 31. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, comité de seguridad y salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del estatuto de los trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se verá obligada a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de incapacidad transitoria.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

CAPITULO VIII Faltas y sanciones

Artículo 32. Faltas de personal

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 33. Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del periodo de un mes, o hasta dos faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes.

Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 34. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el periodo de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
8. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
9. El hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Si las mismas tuvieran especial relevancia, tendrán consideración de muy grave.
10. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses.

Artículo 35. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.
2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente,
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de seis en el periodo de cuatro meses o más de doce en el periodo de un año.
4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, productos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.
9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tornado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, durante la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
19. Exigir O pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.
21. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un periodo de tiempo superior a los 6 meses.
22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

Artículo 36. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 37. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse por escrito, salvo amonestación verbal, de la que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse producido.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Artículo 38. Obligación de no concurrencia y de permanencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y trasgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un periodo mínimo de permanencia no inferior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, esta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

CAPÍTULO IX Salario

Artículo 39. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario generado, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

Artículo 40. Retribuciones.

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo. El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 22 del presente convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.
2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.

1. Personales: Plus funcional.
2. De puesto de trabajo: nocturno.

c) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano.

d) Indemnizaciones o suplidos: plus de transporte y plus de vestuario.

Artículo 41. Estructura salarial.

a) Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio.

b) Complementos

1. Complemento funcional: Este plus se establece en función de una mayor eficacia en el trabajo y experiencia a cambio de responsabilidad.

En todo caso se respetarán las condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando los trabajadores.

2. Plus de trabajo nocturno: Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Tal prestación de servicios tendrá una retribución específica incrementada en un 25 % sobre el salario base de convenio.

c) Complementos de vencimiento superior al mes:

1. Gratificación de verano y Navidad: El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría:

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes periodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, la empresa podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.

a) Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Las cuantías establecidas en concepto de plus de transporte en el presente convenio tienen consideración de mínimas por cuanto, cuando las partes en las negociaciones de los pactos salariales de empresa entiendan que dicho importe es insuficiente para sufragar los gastos de transporte del personal, esta cuantía podrá ser incrementada siempre con el tope del 20% del IPREM según la normativa en materia de complementos extra salariales exentos de cotización de la seguridad social.

2. Plus de limpieza y mantenimiento vestuario: Se establece como compensación a los gastos de conservación y limpieza de los uniformes y ropa de trabajo facilitada por la empresa.

Artículo 42. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del IV Acuerdo Nacional de Formación publicado en el "BOE" de 27 de marzo de 2006, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la comisión mixta o paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria, fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el referido II Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que, en virtud del referido acuerdo se someta al procedimiento establecido, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

Artículo 43. Retirada del carné de conducir.

En el caso de retirada del carné de conducir a un trabajador de la empresa por una infracción realizada dentro de la jornada laboral y por un periodo de tiempo inferior a 6 meses, la empresa, dentro de sus posibilidades y vacantes existentes, destinará al trabajador a otro servicio de categoría similar, debiendo de abonar al trabajador el mismo salario que venía percibiendo con anterioridad a la sanción. Una vez cumplida la sanción de retirada de carné, el trabajador se reincorporará a su anterior puesto de trabajo.

Dilluns, 7 d'abril de 2014

Lo anteriormente indicado es sin perjuicio de la posibilidad por parte de la empresa de poder sancionar al trabajador si así lo considera oportuno.

Artículo 44. Plan de igualdad.

Se elaborará un plan de igualdad en el que se establecerán una serie de medidas enfocadas a garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como de excluir la discriminación por razón de sexo.

En el mismo se contemplarán, entre otros asuntos, acceso al empleo, retribución, clasificación profesional, promoción y formación, conciliación de la vida laboral y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

En su elaboración podrán participar todos los miembros de la empresa y el ámbito del mismo afectará igualmente a toda la plantilla:

Artículo 45. Descuelgue del convenio.

La empresa, en caso de pérdidas económicas durante el ejercicio anterior, podrá descolgarse del convenio y por ello proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio, para lo cual deberá de seguir el procedimiento establecido en el artículo 14 del Real Decreto 3/2012.

Artículo 46. Comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada por un vocal de cada una de las dos representaciones, patronal y trabajadores, deliberadoras del presente convenio, se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los 30 días naturales siguientes a la solicitud; será competente para efectuar la interpretación del presente convenio, siempre que el posible acuerdo sea adoptado por mayoría de votos y deberá emitir el oportuno informe si las partes involucradas en un conflicto colectivo solicitan la emisión de un dictamen sobre el punto conflictivo.

El informe se deberá de emitir en un plazo máximo de 30 días. Igualmente esta comisión paritaria será competente para entender de aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, así como establecimiento de los procedimientos y plazos de actuación de esta comisión, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómicos previstos el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Viladecans, 08840 VILADECANS, c/Noi del Sucre, 6.

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2014

GRUPO I	Sal. Base	Prorat. pagas extras	Plus Transp.	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Dtor. General.	832,61	138,77	46,96	23,49	697,44	1.739,27
Dtor. Administrativo	832,61	138,77	46,96	23,49	697,44	1.739,27
Dtor. de Personal	832,61	138,77	46,96	23,49	697,44	1.739,27
Til. Grado supo .	832,61	138,77	46,96	23,49	353,02	1.394,85
Til. Grado medio	832,61	138,77	46,96	23,49	275,52	1.317,35
Jefe 1. Adminis.	832,61	138,77	46,96	23,49	396,06	1.437,89
Jefe 2. Adminis.	832,61	138,77	46,96	23,49	309,97	1.351,81

GRUPO II	Sal. Base	Prorat. pagas extras	Plus Transp.	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Jefe gral. Servicios.	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.162,40
Jefe de Servicios	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.093,51
Jefe de Tráfico	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.093,51
Gobemante/a	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.053,86
Subgobernante/a.	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.027,55
Supervisor/a.	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.027,55
Inspector	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.007,42
Coordinador	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.007,42
Supervisor/a	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.007,42
de Capataces	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.007,42
Jefe de Equipo-	669,60	111,60	46,96	23,49	430,00	1.007,42

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 7 d'abril de 2014

GRUPO II	Sal. Base	Prorrat. pagas extras	Plus Transp.	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Adminis.\ Ofic. 1.	669,60	111,60	46,96	23,49	327,98	1.179,63
Adminis.\ Ofic. 2.	669,60	111,60	46,96	23,49	259,09	1.110,74
Adminis.\ Aux.	669,60	111,60	46,96	23,49	181,62	1.033,27
Grabador de Datos.	669,60	111,60	46,96	23,49	181,62	1.033,27
Telefonista Recep.	669,60	111,60	46,96	23,49	181,62	1.033,27

GRUPO III	Sal. Base	Prorrat. pagas extras	Plus Transp.	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Ofie. 1.ª Ofic. Varios	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Ofie. 2ª Ofic. Varios	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Ofie. 3ª Ofic. Varios	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Ayudante	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Aux. Mercancías.	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Controlador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Aux. de taller	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Aux. Mantenimiento	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Ayudante estamp.	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Mensajero	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Repartidor	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Chófer turismo	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Capataz	655,56	109,26	46,96	23,49	400,00	1235,27
Mozo	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Azafato/a	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Celador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Conserje	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Portero	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Ordenanza	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Cobrador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Subalterno	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Montador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Peón/Operador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Cristalero	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Cajero	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Aux. Caja	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Dependiente/a	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Reponedor	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Aprovisionador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Envasador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Promotor	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Mozo almacén	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Mozo/Peón						
carga/descarga	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Carretillero	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Limpiador/a	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Empleado doméstico	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Lector contador	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Jardinero/a	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Encuestador/a	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Encajador						
Con/sin experien.	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37
Marcador/a	655,56	109,26	46,96	23,49	349,10	1184,37

Barcelona, 15 de gener de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062014000480