

Dilluns, 6 de juliol de 2015

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

*RESOLUCIÓ 18 de juny de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metropolis Global Profesional, SL, per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08101202012015)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Metropolis Global Profesional, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 6 de març de 2015, 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 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Metropolis Global Profesional, SL, per als anys 2015-2018 (codi de conveni núm. 08101202012015) 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 METRÓPOLIS GLOBAL PROFESIONAL, SL PARA LOS AÑOS 2015-2018.

Nota previa: Todas las referencias del presente Convenio colectivo al término trabajador/es se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo en aquellos casos en los que el propio convenio colectivo lo limite expresamente.

CAPÍTULO 1. Ámbitos del convenio.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente convenio de empresa se limita al ámbito de la misma y afecta a los trabajadores de su plantilla dentro de la actividad definida en el objeto social, tanto actual como el que se pudiera incluir en un futuro, si se produjera una ampliación del mismo durante la vigencia del presente convenio.

La gran mayoría de las actividades desarrolladas por la empresa, lo serán en calidad de externalización de servicios mediante la oportuna relación mercantil entre la empresa contratante y la contratada y cumpliendo legislación vigente respecto a la externalización de servicios. En dicha actividad se entienden incluidas, entre otras, las tareas de planificación, marketing, comercial, logística, gestión, control y cuantas sean necesarias dentro del ciclo organizativo y productivo de las empresas clientes, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollado con recursos propios y tanto en las dependencias de la empresa como en las instalaciones de las empresas clientes.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Metròpolis Global Profesional, SL con independencia del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el cual se haya formalizado esta relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del Convenio, de forma automática las relaciones que estén expresamente excluidas por ley o desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de carácter especial o aquellas otras que estuvieran fuera de la relación laboral.

Artículo 3. Ámbito Territorial.

Las normas del presente Convenio son de aplicación en la provincia de Barcelona.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

## Artículo 4. Ámbito Temporal.

La duración y vigencia del presente convenio tiene una duración de 4 años, definidos desde el día 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018 ambos incluidos, independientemente de su publicación.

## CAPÍTULO 2. Prórrogas y denuncias.

### Artículo 5. Prórroga.

Este Convenio quedará prorrogado de forma automática por períodos de un año a partir del fin de su vigencia, en el caso de que ninguna de las partes haga uso del derecho de denuncia expresa en los términos previsto en el apartado siguiente.

### Artículo 6. Denuncia. Forma, tiempos y efectos.

A fin de promover la revisión total o parcial del contenido del presente Convenio, cualquiera de las partes firmantes puede llevar a cabo el trámite de denuncia antes de finalizar la vigencia establecida, es decir el 31 de diciembre de 2018.

Solo será válida la denuncia ejercitada por quien estuviera legitimado para ello.

El tiempo válido para llevar a cabo la posible denuncia será de, al menos, 2 meses antes de finalizar su vigencia.

La parte que desee denunciar el convenio deberá hacerlo mediante escrito dirigido a la otra parte firmante, con indicación de la legitimación que ostenta para la referida denuncia y las materias objeto de la negociación que pretende. La parte receptora deberá emitir acuse de recibo de este escrito y se enviará copia a la Autoridad Laboral para su constancia y registro.

Ejercitada la denuncia, las dos partes se comprometen a iniciar los pasos necesarios para determinar un calendario para realizar las negociaciones en un plazo no superior a un mes, desde el momento de recepción de la denuncia.

El plazo máximo de negociación del nuevo convenio se establece en doce meses.

Durante el referido período de negociación y, en todo caso, hasta que no se alcance un acuerdo sobre el nuevo convenio colectivo, se mantendrán vigentes y aplicables todas las cláusulas normativas del presente convenio, conforme a lo previsto en el artículo 86.3 del ET.

## CAPÍTULO 3. Vinculación, compensación, interpretación, vigencia de lo pactado y efectos.

### Artículo 7. Vinculaciones.

El presente Convenio Colectivo está pactado de tal manera que conforma un todo orgánico e indivisible y, en consecuencia, su texto conforma un equilibrio de derechos y obligaciones que no puede, ni pretende ser, aplicado sólo en la parte que sea más beneficiosa.

### Artículo 8. Prelación de normas y derecho supletorio.

Las normas que regulan las relaciones entre Metrópolis Global Profesional, SL y su personal son, en primer lugar, las contenidas en el presente texto que configura su Convenio colectivo y en lo que no se prevea, con carácter supletorio, se aplicará el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores o en cualquier caso norma de igual rango que se pueda publicar dentro de la vigencia del presente Convenio y otras disposiciones de carácter general.

En todo lo que las partes no hayan negociado o desarrollado con carácter específico se entenderá de aplicación las normas legales que sean de aplicación.

Conforme a lo previsto en el artículo 84 del ET, el presente Convenio tendrá prioridad aplicativa sobre las materias contenidas en la referida regulación.

### Artículo 9. Compensación y absorción.

Las percepciones económicas cuantificadas en el presente Convenio tienen carácter de mínimas en su ámbito de aplicación.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Las mejoras que se implanten en virtud del presente convenio serán absorbibles hasta donde lleguen, con los aumentos o mejoras que puedan establecerse en cualesquiera disposiciones legales o convencionales que resulten de aplicación.

Cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores, de conformidad con el artículo 26.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o texto que lo sustituya, podrá operar la compensación y absorción.

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes a 31 de diciembre de 2015 cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las misas. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global y en conjunto anual excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio, manteniéndose ad personam.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

La interpretación y vigilancia de la aplicación de lo establecido en el presente Convenio se atribuye, de forma específica, a una comisión representativa proporcional de las partes que han negociado el presente convenio que se denomina: Comisión Paritaria Mixta.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan la constitución de una única Comisión Paritaria Mixta, a la que se atribuyen las facultades de:

Interpretación de lo pactado en caso de discrepancia en el momento de su aplicación real. Vigilancia del cumplimiento efectivo de todo aquello pactado. Conciliación preceptiva previa en conflictos colectivos que supongan una interpretación de las normas del presente Convenio.

Estará formada por dos miembros de cada una de las partes negociadoras. Uno de ellos hará de secretario.

Las reuniones se realizarán en el domicilio social de la empresa.

La petición de las reuniones se realizará por escrito dirigido a la otra parte donde conste el motivo de la reunión, texto de aplicación controvertido o base del conflicto colectivo planteado.

Recibido el escrito, del que se acusa recepción, se convocará la reunión, siempre antes de 7 días hábiles en cualquier caso.

Del contenido de las reuniones así como de sus conclusiones se levantarán las actas correspondientes, firmadas por todos los asistentes.

De las actas se remitirá copia a la autoridad laboral.

Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, requiere que asista un miembro de la parte empresarial, y el 50% de la representatividad social.

Para la toma de acuerdos, por la parte sindical, se requiere la mayoría simple de los presentes en la reunión y la aceptación por la parte empresarial.

Los acuerdos adoptados de la forma establecida en este Convenio serán vinculantes y de obligado cumplimiento.

La incomparecencia a una reunión convocada por alguna de las partes posibilita levantar un acta de la reunión que en estos casos será intentada la reunión sin efecto por incomparecencia de una de las partes y en estos casos tendrá igual efecto que sin acuerdo sobre los puntos del día de la convocatoria.

Para el caso de que se pretenda la modificación del convenio durante su vigencia, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del TRLET para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

En caso de discrepancia en el seno de la comisión paritaria las partes se someterán al arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

## CAPÍTULO 4. De la contratación. Principios generales.

### Artículo 11. Contratación.

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa y sus posibles trabajadores serán siempre por escrito, independientemente de la modalidad contractual adoptada.

### Artículo 12. Periodo de Prueba.

Todos los contratos de trabajo están sometidos a un período inicial de prueba, que, superado, produce plenos efectos.

Los períodos de prueba vienen determinados por las titulaciones requeridas para el desarrollo del puesto de trabajo y la asignación a alguno de los grupos profesionales que se establecen más adelante.

Así, quedan establecidos, los siguientes períodos máximos de prueba en función de la titulación acreditada en cada grupo profesional:

Grupo 6: 6 meses.

Grupos 1, 2, 3, 4 y 5: 2 meses.

En cualquier caso e independientemente del grupo profesional adscrito, el personal con titulación media o superior estará sometido a un período de prueba de 6 meses.

### Artículo 13. Ceses voluntarios.

El trabajador puede extinguir su contrato de trabajo manifestando la voluntad de dimisión de forma inequívoca.

Para cumplir dicho trámite servirá la comunicación realizada a la empresa por escrito, donde se indique la voluntad de rescisión del contrato vigente, y la fecha final de la relación laboral con los días de preaviso siguientes:

Grupo 6: 1 mes.

Grupos 1, 2, 3, 4 y 5: 15 días.

En el caso de que el trabajador incumpla el tiempo de preaviso que le corresponde, la empresa podrá retener y hacer suyas en el momento del pago del correspondiente finiquito las cantidades resultantes de un día de salario del trabajador por cada día que incumpla el preaviso al que está obligado.

Una vez recibida la comunicación por parte del trabajador manifestando la voluntad de cesar voluntariamente en su trabajo, la empresa podrá finalizar la relación laboral con antelación a la fecha efectiva de la misma, abonando al trabajador la cantidad correspondiente como días efectivos de trabajo hasta el día de la baja prevista.

En el momento de la percepción del finiquito los trabajadores, fuera cual fuera la causa de la finalización del contrato, estarán obligados a devolver a la empresa las prendas del uniforme así como cualquier otro utensilio entregado a los mismos para el desarrollo de su trabajo. Quedando condicionado el pago de la liquidación a la entrega de los mismos.

## CAPÍTULO 5. Contratos temporales y de obra o servicio determinado.

### Artículo 14. Contrato eventual.

Podrán celebrarse contratos eventuales cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exijan, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Dichos contratos tendrán una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses y deberá expresarse la causa determinada de su duración.

### Artículo 15. Contrato de obra o servicio determinado.

Podrán celebrarse contratos de obra o servicio determinado cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

Estos contratos no podrán tener una duración superior a 3 años. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Por la especial significación que tiene este tipo de contrato en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de servicios para terceros, el mismo se regirá por las siguientes especificidades:

- Los contratos de obra o servicio determinado vienen determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros con relación al objeto social de la empresa.

Por lo tanto se entiende con sustantividad propia para ser considerados como con causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los que estén amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Metrópolis Global Profesional SL y cualquier otra empresa para realizar servicios pactados con el cliente, siempre que no pertenezcan a la actividad ordinaria de la empresa.

- Asimismo, se acuerda que el contrato de obra o servicio determinado podrá extinguirse bien por finalización de la obra o servicio encomendado o bien por disminución de los servicios encomendados por el cliente, en cuyo caso, la empresa podrá extinguir aquellos contratos que resulten innecesarios para poder cumplir con los compromisos asumidos con el cliente.

### CAPÍTULO 6. Dirección y Organización de la empresa.

#### Artículo 16. Principios generales.

La organización del trabajo en la empresa corresponde a la Dirección de la misma, cumpliendo las normas legales que estén vigentes en cada momento y las competencias que le sean reconocidas, en el mismo marco, a los representantes legales de los trabajadores.

#### Artículo 17. Bases de actuación de empresa y trabajadores.

Las bases que inspiran las relaciones de trabajo en la empresa Metropolis Global Profesional, SL están basadas en la confianza mutua, el respeto a las personas y a su dignidad, la no discriminación, la prevención y la salud, la diligencia y la buena fe contractual, protección a las personas y colectivos más desfavorecidos así como a la formación necesaria.

Corresponde a la empresa, entre otras funciones:

- La determinación y exigencia de la actividad laboral a desarrollar y el rendimiento deseado y exigido en la realización de esta actividad.

- La redacción de normas internas de trabajo para garantizar el óptimo desarrollo de los servicios propios de la actividad.

De acuerdo con las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa, tanto la movilidad funcional como geográfica, resulta un factor necesario para adecuar el personal a cada lugar de trabajo y es necesario en determinadas ocasiones la polivalencia funcional de los trabajadores de la empresa. Es por ello que, con respeto de las previsiones establecidas la legislación laboral vigente la empresa podrá realizar cambios de puesto de trabajo, desplazamientos o traslados para realizar tareas o trabajos incluidos dentro del mismo grupo profesional al que pertenezca cada trabajador.

#### Artículo 18. Derechos y Deberes de los trabajadores.

Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa en el ejercicio de sus funciones directivas y organizativas del trabajo.

El trabajador deberá comunicar a su superior inmediato cualquier anomalía o incidencia que apreciase en el desarrollo de su servicio.

Los trabajadores gozarán de todos los derechos que les otorga el presente Convenio así como los establecidos en cada momento por la legislación vigente que sea de aplicación.

### CAPÍTULO 7. Clasificación profesional.

#### Artículo 19. Clasificación Profesional.

El personal afectado por el presente convenio está clasificado en grupos profesionales.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Este sistema se establece bajo los principios objetivos de concurrencia de criterios determinados y, dentro de cada uno de ellos, por los distintos niveles de cumplimiento.

Los criterios fundamentales son:

**Conocimientos:** Tener en cuenta tanto la titulación o certificación objetiva de los grados de conocimiento alcanzados como la experiencia profesional en el desarrollo de unos determinados conocimientos.

**Iniciativa y autonomía:** tener en cuenta la mayor o menor sujeción a directrices y normas de actuación como el mayor o menor grado de subordinación en el cumplimiento de las funciones que se desarrollan.

**Complejidad:** Engloba los diferentes aspectos de dificultad en el trabajo a realizar.

**Responsabilidad:** este criterio tiene en cuenta el grado de autonomía del trabajador en el desarrollo de sus funciones:

**Mando:** criterio que tiene en cuenta el nivel de supervisión, planificación y desarrollo de tareas.

**Experiencia:** criterio que valora la capacidad acumulada a través del tiempo en la realización de trabajos y gestión concreta con resultados positivos.

Artículo 20. Grupos funcionales.

Los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Nivel profesional 1:

**Criterios generales.** Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica.

**Formación.** Conocimientos a nivel elemental.

En este grupo profesional se incluyen todas aquellas categorías profesionales que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Peón / Mozo.

Personal de limpieza.

Personal de promoción.

Azafato/a.

Repartidor/a prensa a pie.

Repartidor/a prensa en bicicleta.

Auxiliar o ayudante oficios varios.

Conserjes y Porteros/as.

Recepcionista.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 2:

**Criterios generales.** 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 y de un período breve de adaptación.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Formación. Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Carretileros/as.  
Personal auxiliar administrativo.  
Grabador/a de datos.  
Teleoperadores/as sin idiomas.  
Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 3:

Criterios generales. Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación. Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Grabadores/as de datos con nociones de idioma extranjero.  
Personal de recepción/ telefonista con nociones de idioma extranjero.  
Administrativos/as.  
Oficial 2ª oficios varios.  
Conductores/as.  
Chófer.  
Repartidores/as de prensa con furgoneta.  
Personal comercial.  
Responsable de Equipo: funciones de responsabilidad del equipo de trabajo, bajo dependencia del Jefe de turno.  
Programador/a informático júnior.  
Técnicos/as sistemas júnior.  
Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 4:

Criterios generales.- Comprenden trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

Formación. BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Personal Oficial administrativo.  
Técnicos/as de sistemas informáticos.  
Técnicos/as de selección.  
Técnicos/as de personal.  
Técnico/a de prevención de riesgos laborales.  
Técnico/a de calidad.  
Programador/a informático avanzado.  
Oficial 1ª oficios varios.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Responsable de Turno que implica la supervisión y coordinación del personal bajo las directrices del Responsable de servicio o Coordinador/a de servicio.

Personal comercial especializado.

Todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Nivel profesional 5:

Criterios generales. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación. BUP o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

En este grupo profesional se incluyen por ejemplo las siguientes categorías profesionales:

Responsables de Prevención de Riesgos Laborales y Técnicos/as de Prevención de grado superior.

Responsables de departamento, de producto o sección.

Responsables de Formación.

Analista de aplicaciones informáticas.

Inspectores/as o Supervisores/as de áreas de actividad.

Responsable o Coordinador/a de servicios, entendiéndose como tal quien asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito bajo su responsabilidad.

Responsable de Departamento.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Nivel profesional 6:

Criterios generales. Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

CAPÍTULO 8. Jornada de trabajo, horarios, descansos, licencias.

Artículo 21. Jornada anual.

Se establece una jornada efectiva de trabajo anual de 1.800 horas para todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 22. Distribución de la jornada.

De conformidad con lo establecido en los apartados 2 y 3 del artículo 34 del Estatuto de los trabajadores, la distribución de la jornada será irregular a lo largo del año cuando la organización del servicio así lo requiera entendiéndose que la especial idiosincrasia de la actividad desarrollada por la empresa exige poder contar con una flexibilidad absoluta de los recursos humanos existentes para atender a las necesidades de los clientes.



Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Por todo ello y con respeto a la jornada máxima anual así como a los descansos entre jornadas tanto diarios y semanales, se pacta que un máximo del 80% y un mínimo del 5% de la jornada podrán distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

Con respeto a la jornada máxima y a los descansos establecidos entre jornadas tanto diarios y semanales, la duración de la jornada diaria vendrá determinada por el servicio asignado al trabajador en cada momento.

En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y se comunicará al Trabajador con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo.

### Artículo 23. Horario.

El horario de trabajo se adapta a los servicios asignados en cada momento y se puede desarrollar en jornada partida o continuada, en turnos de mañana, tarde o noche. La jornada se desarrollará de lunes a domingo.

La adscripción a un servicio u otro entra dentro del poder de organización de la empresa y puede, en consecuencia, modificarse el horario dependiendo del turno y del servicio al que sea asignado el trabajador.

En todo caso, se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo.

### Artículo 24. Adecuación de la jornada.

El objeto social de la empresa hace que las especiales características del trabajo a desarrollar, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, necesitan una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo según las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias concretas de un servicio determinado, ausencias de personal, peticiones urgentes, disminución de la actividad, etc.

Así, se establece, que, cuando se presenten causas suficientes, de acuerdo con lo establecido anteriormente se entenderá que concurren las causas organizativas del TRET.

En dichos casos la empresa lo comunicará al trabajador con la máxima antelación posible.

La falta de horas trabajadas como subactividad, se compensan directamente con tiempo en exceso dentro del mismo mes. Si este saldo fuera negativo para el trabajador, recibirá el salario completo pero quedarán pendiente de regularización las horas debidas en el término del año inmediatamente posterior hasta donde llegue, y no se considerarán horas extraordinarias las necesarias para cubrir esta compensación que se debe.

Este periodo de un año para compensar la subactividad se amplía en el tiempo que fuera interrumpido por causas ajenas a la empresa, así como vacaciones o bajas médicas del trabajador.

Si el total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso no pueda ser compensado en su totalidad por descansos, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, respetando los límites legalmente establecidos.

Teniendo en cuenta que la retribución de los trabajadores es mensual, si el trabajador cesa y tiene con la empresa un débito de horas, éstas se le podrán restar de su liquidación.

Dicha adecuación respetará en todo caso los períodos mínimos de descanso tanto diario y semanal previstos en el Estatuto de los trabajadores y se comunicará al trabajador con un preaviso mínimo de 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo.

### Artículo 25. Horarios.

Los horarios de trabajo son los que se indican en los cuadrantes de cada servicio.

### Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se prevén como un hecho excepcional.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

En cuanto a la realización de las mismas, se respeta el principio de voluntariedad del trabajador con las excepciones siguientes:

- En los supuestos de trabajo con turnos de relevo, hasta que éste se haya producido, bien por el trabajador asignado, bien por un sustituto que sea enviado por parte de la empresa, hasta un máximo de 12 horas de servicio.
- Los supuestos relativos a la necesidad de reparación de daños, de fuerza mayor y urgencia motivadas por las características de la actividad desarrollada.

Las personas que en su función ejercen mando o coordinación sobre otros no reciben cantidades en concepto de horas extraordinarias. Su función está retribuida con conceptos complementarios que compensan su posible mayor dedicación o responsabilidad.

Artículo 27. Modificaciones de horario y jornada. Individuales y Colectivas.

A) Individuales.

La empresa, siempre que concurren causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, de acuerdo con lo definido en el artículo 24, puede llevar a cabo modificaciones en las jornadas o en los horarios de trabajo.

Así y debido a las especiales características y casuísticas que se pueden dar en la relación a la actividad de la empresa fundada en la prestación de servicios para terceros se deben ajustar las jornadas y los horarios a las necesidades concretas de cada servicio.

Estas circunstancias de servicio y las medidas que puedan afectar a jornada u horario, no se consideran constitutivas de cambio sustancial de condiciones de trabajo.

B) Modificaciones colectivas de condiciones de trabajo.

Cuando se pretenda la modificación colectiva de condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, previsto en el artículo 41.6 TRET, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes se someterán a arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 28. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a disfrutar de un periodo de vacaciones con derecho a salario de 30 días naturales por año trabajado, o la proporción correspondiente a los mencionados 30 días, de no haber llegado a alcanzar una antigüedad de 12 meses en la empresa.

La retribución de las vacaciones consistirá en 30 días (o la parte proporcional) del salario base.

CAPÍTULO 9. Retribuciones y Salario.

Artículo 29. Salario.

Tienen carácter de retribuciones salariales las cantidades que perciba el trabajador directamente relacionadas con su actividad laboral, tanto en dinero como en especies, y que se especifican en la estructura salarial del presente convenio.

Todas las cantidades relativas a salarios o retribuciones correspondientes a partidas no salariales por obedecer a su naturaleza de abonos de gastos de transporte, kilometrajes, dietas, etc., tienen que estar siempre emitidas en cantidades brutas y sujetas a las retenciones que, en cada caso, se tengan que aplicar por normativa de cotización en el Régimen de la Seguridad Social correspondiente así como a las cargas fiscales vigentes en cada momento.

Artículo 30. Estructura salarial.

Las cantidades que los trabajadores de la empresa pueden recibir, están encuadradas en los siguientes conceptos:

A. Salario Base.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

Es la cuantía que se percibe por la realización de la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio, y correspondiente en la indicada para el Grupo Profesional correspondiente. Se percibe mensualmente.

A.1 Plus Convenio.

B. Pagas extraordinarias.

Es la cantidad que debe percibirse con carácter extraordinario en junio y diciembre. Su cuantía es igual al salario base más el plus convenio.

Por acuerdo, puesto por escrito, entre la empresa y trabajador la percepción de estas pagas podrá prorratearse en periodos mensuales iguales por docenas partes.

C. Mejora voluntaria.

Es la cantidad que, por contrato o pacto tienen establecidos la empresa y el trabajador concreto, como diferencia entre el salario garantizado de tablas y el total del Salario pactado. Esta cantidad siempre será compensable y absorbible.

D. Complementos al puesto de trabajo.

Es la cantidad que se percibe por pacto individual o colectivo, por causa de las especiales características del puesto de trabajo a ejercer. Las cantidades percibidas por este concepto no son consolidables ni ad personam, y estarán sujetas a la duración de la realización del puesto al que se asignen.

Su percepción, mientras dure, es mensual. Son ejemplos de esta prima, el plus servicio y el plus funciones.

E. Otros complementos de: puesto de trabajo; responsable de equipo.

Son las cantidades que se pueden percibir por razón de cada uno de estos conceptos y cuando así se determine por la empresa en el ámbito de un servicio determinado.

F. Plus de Nocturnidad.

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. Se abonará por este plus la cantidad por hora trabajada establecida en la tabla salarial anexa. Se abonará por hora efectivamente trabajada dentro de este horario.

Artículo 31. Liquidación y Pago de Salarios.

El pago de los salarios se realiza mediante transferencia bancaria a la cuenta corriente facilitada por el trabajador.

En los casos en que no sea posible la firma del documento del recibo de salario, tiene validez el comprobante de la transferencia bancaria realizada a favor del trabajador.

En los casos de finalización de la relación laboral del trabajador con la empresa, la liquidación de salarios que debe la empresa se realizará mediante talón bancario a favor del trabajador en un plazo no superior a 13 días hábiles desde la baja efectiva. En estos casos, la justificación del pago es la firma del acuse de recibo del trabajador.

Si el trabajador lo solicita, se le puede entregar una propuesta de liquidación para su comprobación.

CAPÍTULO 10. Retribuciones no salariales.

Artículo 32. Retribuciones no salariales.

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tiene la consideración de salario, por indicarlo claramente indicativas, así como su finalidad, de sufragar gastos necesarios realizados por el trabajador.

Artículo 33. Kilometraje.

La empresa abona en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante el uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivamente de trabajo.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

### Artículo 34. Dietas.

Los trabajadores que, por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de localidad habitual de trabajo, pueden percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

10 EUR brutos en caso de media dieta.  
60 EUR brutos en caso de dieta completa.

Estas cuantías no están sujetas a retención en tanto no sea superiores a las reconocidas por Hacienda, ni comportan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto incurrido.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar un régimen diferente al indicado, según las circunstancias, urgencia, nivel y motivo.

### CAPÍTULO 11. Movilidad en el trabajo.

#### Artículo 35. Movilidad Funcional.

La empresa puede ejercer la movilidad funcional de sus trabajadores con respeto a las limitaciones relativas a las titulaciones académicas o profesionales que se requieran para ejercer la nueva función y el pertenecer a un Grupo Profesional determinado.

Si los trabajos de categoría superior se desempeñan por un periodo superior a un año continuado, la adscripción al nuevo Grupo Profesional y el salario quedarán consolidados.

#### Artículo 36. Lugar de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución del personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macro-concentraciones urbanas o industriales que se generen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de la empresa que desempeñe tareas operativas, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad.

Los trabajos desarrollados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

#### Artículo 37. Traslados.

Si el cambio de centro de trabajo implica un cambio de residencia para el trabajador, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y la legislación vigente en cada caso, todo ello sin perjuicio de las facultades de movilidad funcional previstas en el presente convenio y la eventual polivalencia de funciones que es una parte fundamental del trabajo desarrollado en la empresa.

### CAPÍTULO 12. Vestuario y Prevención de Riesgos Laborales.

#### Artículo 38. Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

La empresa y los trabajadores consideran fundamental la observación de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y los riesgos laborales derivados del trabajo y las instalaciones donde se preste éste.

En consecuencia, ambas partes adquieren el firme compromiso de cumplir lo establecido en materia de Prevención de Riesgos laborales.

Es por esto que los trabajadores están obligados a utilizar el vestuario y los medios de protección que les facilite la empresa en cumplimiento de las vigentes normas de Prevención de Riesgos.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

### Artículo 39. Vestuario y Equipos de Protección Individual (EPI).

La empresa entregará para cada puesto de trabajo y para cada actividad el tipo de prenda de trabajo y EPI que sea conveniente de acuerdo con la normativa establecida legalmente en materia de Prevención de Riesgos.

En el momento de la incorporación del trabajador se le entregará una pieza de uniformidad completa, ya sea de verano o invierno, dependiendo de la época del año. La sustitución de dichas prendas se procurará realizar coincidiendo con las estaciones de verano/invierno y vendrá determinada por el normal deterioro de dichas prendas.

El personal que cause baja en la empresa, sea por la causa que sea, está obligado a devolver las prendas de trabajo y los EPIs que le hayan sido entregados por parte de la empresa en perfecto estado de conservación y mantenimiento.

El personal cuida de los utensilios, equipos y vestuario que se le entrega para el efectivo desarrollo de su trabajo manteniéndolo en todo momento en perfecto estado de funcionamiento, conservación y limpieza y es responsable de los desperfectos, daños o deterioros que se produzcan por dolo o culpa.

### Artículo 40. Reconocimientos médicos.

Los trabajadores están obligados a pasar los reconocimientos médicos específicos para el puesto de trabajo que tengan que desarrollar y de acuerdo con la normativa legal vigente.

Dichas revisiones serán realizadas por el personal sanitario asignado por la empresa.

### CAPÍTULO 13. Régimen Disciplinario.

#### Artículo 41. Faltas y Sanciones.

La empresa podrá sancionar las actuaciones de los trabajadores que impliquen incumplimientos laborales que estén recogidos expresamente en alguna de las normas que les son aplicables y las que, en concreto, se enumeran en los apartados siguientes.

Las faltas se gradúan atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leves, graves y muy graves.

#### Artículo 42. Procedimiento sancionador.

Las sanciones que imponga la empresa a los trabajadores por faltas consideradas graves o muy graves serán siempre motivadas, con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada, por escrito y entregando copia informativa a los representantes de los trabajadores.

Si el infractor tiene la consideración de representante de los trabajadores, y en las mismas circunstancias que las anteriores, se debe instruir expediente contradictorio donde tenga participación el interesado i los restantes integrantes de la representación que ostenta.

#### Artículo 43. Graduación de las Faltas.

Los incumplimientos de los trabajadores se considerarán leves, graves o muy graves de acuerdo con la siguiente enumeración:

##### Faltas Leves:

- a) Faltas de puntualidad de hasta 3 veces en el periodo de un mes superiores a 5 minutos e inferiores a 15 minutos, respecto de la hora de entrada prevista en el servicio.
- b) Faltar 1 día al trabajo sin causa justificada.
- c) No cursar en el tiempo máximo de 3 días los informes de baja y confirmación relativos a periodos de incapacidad transitoria, así como no presentar el alta en un periodo de 24 horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por un breve tiempo. Si como consecuencia de esto se originase un perjuicio notorio para la empresa o sus propios compañeros de trabajo, podrá ser considerada como grave o muy grave.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

- e) Pequeñas distracciones en la conservación del material.
- f) Falta de aseo personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- h) No comunicar a la empresa cambios de localización telefónica.
- i) No comunicar a la empresa el cambio de correo electrónico.
- j) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro del centro de trabajo y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran un escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
- k) Fumar en lugares prohibidos. Si, además, estos lugares, estuvieran señalizados como peligrosos, se considerará grave o muy grave.
- l) La no utilización del vestuario y equipos de trabajo que hayan sido facilitados por parte de la empresa.
- m) La no observancia de las normas o circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
- n) El uso no autorizado de equipos informáticos, materiales o herramientas de la empresa para finalidades personales o de distracción, tanto dentro como fuera del horario de trabajo.
- o) La no observancia, ocultación o incumplimiento leve en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
- p) Cualquier otra falta de análoga naturaleza a las descritas.

### Faltas Graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad superiores a 15 minutos en el periodo de un mes.
- b) Faltar 2 días al trabajo durante el periodo de un mes; si de estas ausencias se derivara un perjuicio para los clientes o la empresa, será considerada muy grave.
- c) No comunicar puntualmente, los cambios en la situación familiar que pueda producir cambios en las cotizaciones de la Seguridad Social o Retenciones fiscales correspondientes. Si se apreciara mala fe, será considerada muy grave.
- d) No comunicar el cambio de domicilio de forma puntual.
- e) Jugar o practicar distracciones ociosas durante el horario de trabajo.
- f) Realizar trabajos personales durante el horario de trabajo, ya sea con, o sin ánimo de lucro.
- g) La simulación de enfermedad o accidente.
- h) La desobediencia a los superiores en materia de trabajo de acuerdo con la función debida; si implicase pérdida para la empresa, sería considerada muy grave.
- i) Si mular la presencia de otro trabajador ya sea fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- j) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporten retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tengan concatenación con ellos.
- k) La imprudencia en acto de trabajo; si implica riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en las instalaciones o herramientas de trabajo, puede ser considerada muy grave.
- l) La embriaguez o situación análoga debida a la ingestión de sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera de él, si viste el uniforme de la empresa.
- m) Las peleas tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

- n) La reincidencia en una falta leve, aun siendo de naturaleza distinta, en el periodo de un trimestre.
- o) La no observancia, ocultación e incumplimientos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, si conlleva graves riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.
- p) No cursar en el tiempo máximo de 5 días los informes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta médica en un plazo superior a las 48 horas, salvo que se demuestre la imposibilidad de haberlo efectuado.
- q) Falsear las causas de otorgamiento de permisos o licencias.
- r) La continuada y habitual falta de aseo personal, de tal índole, que produzcan quejas justificadas de los compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- s) Cualquier otra falta de análoga naturaleza de las anteriores.

Faltas muy graves:

- a) Más de 10 faltas de puntualidad superiores a 10 minutos en el periodo de 6 meses o 20 durante un año.
- b) Ausencias del trabajo no justificadas en el periodo de un mes de dos días.
- c) La transgresión de la Buena Fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en los trabajos encomendados.
- d) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro sitio.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios y documentos tanto de la empresa como de la empresa cliente. El encubrimiento y la complicidad se equiparan a esa conducta cuando quede suficientemente demostrada.
- f) La condena firme dictada por los tribunales de justicia que implique privación de libertad.
- g) La embriaguez o toxicomanía cuando repercuta negativamente en el trabajo tanto individual como colectivo.
- h) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos reservados o confidenciales de la propia empresa o de la empresa cliente.
- i) Los maltratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y/o consideración a los superiores o sus familiares, compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- k) Abandonar el puesto de trabajo en puestos de especial responsabilidad.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no sea por motivos justificados.
- m) Originar frecuentes peleas y/o enfrentamientos con compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en una falta grave, encara que sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes a haberse producido aquella.
- o) La indisciplina o desobediencia en el trabajo cuando tenga una repercusión importante delante de otros trabajadores, porque perjuicios notorios o se realice con vejación de la persona ordenante.
- p) La persecución por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajen en la empresa.
- q) Uso abusivo para finalidades particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir con su trabajo, tales como teléfonos móviles, correo electrónico, internet o cualquier otro.

Dilluns, 6 de juliol de 2015

---

r) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para la navegación por Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.

s) El abuso de autoridad por parte de los superiores se considerará siempre una falta muy grave. La persona que lo sufra lo pondrá en conocimiento inmediato de la Dirección de la empresa.

t) El incumplimiento de la normativa relativa a prevención de Riesgos Laborales siempre que de dicho incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

u) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 44. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que se tengan que aplicar a los incumplimientos de los trabajadores, lo son si se tiene en cuenta la intencionalidad, importancia, trascendencia, mala fe, desidia y mal causado, entre otras.

En concreto, las sanciones que puede aplicar la empresa son las siguientes:

1. Para las faltas leves.

a) Amonestación verbal o por escrito.

2. Para las faltas Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

3. Para las faltas Muy Graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días.

b) Despido.

Artículo 45. Prescripción.

Las faltas leves prescriben a los 10 días.

Las faltas Graves prescriben a los 30 días.

Las faltas Muy Graves prescriben a los 60 días.

Los días de la prescripción empiezan a contar desde la fecha en que la empresa tiene conocimiento de los hechos.

CAPÍTULO 14. Comunicaciones entre empresa y trabajadores.

Artículo 46. General.

Todas las comunicaciones entre empresa y trabajadores se realizarán por escrito, quedando constancia de la fecha y recepción/entrega de las mismas.

CAPÍTULO 15. Anti-discriminación e igualdad.

Artículo 47. Cláusula General.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del TRET, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a trabajador o empleado, trabajadores o empleados, operario u operarios, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil,



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 6 de juliol de 2015

edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

ANEXO.

Tabla salarial año 2015.

Grupo profesional Categoría	Nivel	Salario base	Plus Convenio	Total mensual	Total anual	Plus nocturnidad
	6	1.468,59	-	1.468,59	20.560,26	-
	5	912,43	-	912,43	12.774,02	-
	4	829,48	-	829,48	11.612,72	-
	3	754,07	-	754,07	10.556,98	0,60
	2	700,72	25,00	725,72	10.160,08	0,60
	1	699,90	24,00	723,90	10.134,60	0,60

Barcelona, 18 de juny de 2015

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès