

Dimarts, 15 de setembre de 2015

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

*RESOLUCIÓ de 14 de juliol de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) (serveis de recollida domiciliària d'escombraries, neteja viària i reg municipal del municipi de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08006111011993)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de juliol 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; 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 treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) (serveis de recollida domiciliària d'escombraries, neteja viària i reg municipal del municipi de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08006111011993) 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 CORPORACIÓ D'EMPRESSES I SERVEIS DE SANT BOI, SA (CORESSA) PARA LOS AÑOS 2014-2015.

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todo el personal adscrito a la empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) que presta servicios de recogida domiciliar de basuras, limpieza viaria y riego en el municipio de Sant Boi de Llobregat (Baix Llobregat), en la provincia de Barcelona.

Las menciones que a lo largo de su texto se hagan de forma genérica utilizando las expresiones trabajadores, empleados u otras similares, deberán entenderse referidas en todo caso a trabajadores y trabajadoras; empleados y empleadas, y en general a ambos géneros.

Artículo 2. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente al de su firma por las dos representaciones negociadoras. Los efectos económicos y su retroactividad serán los que establezca el propio convenio colectivo en su articulado. La duración del Convenio será de 2 años a partir del 01 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2015.

Los atrasos a que de lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de la firma del presente acuerdo.

Artículo 3. Prórroga.

El presente Convenio se considerará prorrogado de no mediar denuncia por escrito de cualquiera de las partes con un preaviso mínimo de un mes y máximo de 3 meses de antelación a la fecha de su extinción y mantendrá su vigencia hasta tanto no se logre un nuevo acuerdo expreso.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

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

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

Partiendo de que las condiciones pactadas en el presente convenio serán consideradas globalmente, si la autoridad laboral estimase que alguno de los pactos de este Convenio conculcan la legalidad vigente o lesionan gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la jurisdicción competente, la cual adoptará las medidas que procedan al objeto de subsanar supuestas anomalías, previa audiencia de las partes.

### Artículo 5. Absorción y compensación.

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

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro, por disposiciones legales de general aplicación, convenios o contratos individuales, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario serán compensadas o absorbidas por estas últimas, manteniendo el presente Convenio en sus propios términos en la forma y condiciones que queden pactadas.

### Artículo 6. Comisión Paritaria.

Queda establecida una Comisión Mixta, compuesta paritariamente por tres representantes de la empresa y otros tres de los trabajadores, eligiéndose de entre ellos a un secretario. Podrán utilizarse los servicios ocasionalmente o permanentes de asesores los cuales serán designados libremente por las partes.

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Mixta a propuesta del Comité de empresa o de la dirección de la empresa. Para que las sesiones de la citada Comisión Mixta sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros. Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días. Procederán a convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las dos partes que la integran indistintamente. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes, cuando sean tomados por unanimidad.

En el caso de que las partes no lleguen a un acuerdo mediante la Comisión Paritaria, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de este Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. En todo caso queda excluido el sometimiento al procedimiento de arbitraje, salvo que expresamente lo acuerden ambas partes para el caso concreto.

### Artículo 7. Funciones de la Comisión Paritaria.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio Colectivo.
- b) A requerimiento de las partes, deberá mediar conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
- c) Será preceptiva la convocatoria de reunión de la Comisión Paritaria antes del inicio de la huelga.
- d) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

### Artículo 8. Contratación.

El ingreso al trabajo se realizará de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en la legislación laboral vigente en el momento de efectuarse, excepto mediante contrato de trabajo para la formación.

El personal contratado mediante contrato indefinido para prestar sus servicios efectivos incluyendo el fin de semana en su tiempo de trabajo, gozará de prioridad para ocupar los puestos de trabajo vacantes de sus mismas tareas, cuya cobertura sea necesaria, cuando la misma signifique una mayor duración del contrato de aquéllos trabajadores.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Siendo un firme compromiso de ambas partes el de favorecer la igualdad efectiva entre ambos géneros, las partes acuerdan el cumplimiento de los mandatos de la Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres.

En ningún caso se acudirá a la contratación de personal a través de empresas de Trabajo Temporal, ni aún cuando se dieran las circunstancias que legalmente lo permiten.

Artículo 9. Cobertura de vacantes, promoción y ascensos.

A los solos efectos de la interpretación y aplicación del presente artículo del convenio colectivo, las menciones que en el mismo se llevan a cabo a categoría o categoría laboral, se refieren a las previstas y reguladas en el anterior convenio colectivo cuya vigencia expiró el 31 de diciembre de 2013. Esta pauta interpretativa se ciñe de forma exclusiva al presente artículo y sin que pueda hacerse extensiva a ningún otro precepto del convenio colectivo, ni siquiera por analogía.

El trabajador que esté ocupando un puesto de trabajo fijo mediante contrato de interinidad, causará baja en el supuesto de que el trabajador sustituido no se reincorpore al puesto por cualquier causa. La baja del interino se producirá en la fecha en la que el sustituido hubiera tenido que reincorporarse a su puesto de trabajo, o bien cuando la empresa tenga conocimiento de la no reincorporación y proceda a cursar la baja aun que sea con efectos retroactivos.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, y sin perjuicio de lo que se establece en el siguiente, de ser necesaria la cobertura de la vacante que se produzca por el cese del trabajador interino sin reincorporación del sustituido, la misma se llevará a cabo mediante selección a través de un proceso objetivo de los regulados en el presente artículo. En igualdad de condiciones tendrá preferencia el candidato que acredite mayor tiempo de prestación de servicios con anterioridad.

En caso de que la plaza vacante de la misma categoría laboral cuya cobertura sea necesaria no se haya llevado a cabo en la forma prevista en los párrafos anteriores, se seguirá el proceso establecido en el apartado A que se regula en el presente artículo.

En los supuestos regulados en los dos párrafos anteriores, si la vacante fuera de una categoría superior, estos trabajadores deberán someterse al proceso objetivo de selección regulado en el presente artículo, en condiciones de igualdad con el resto de candidatos.

En todo caso, los conductores de carga lateral y conductores de recogida con camión grúa de contenedores tipo iglú en solitario y con mando a distancia, serán elegidos entre los conductores que lo soliciten, teniendo preferencia los que realizan su trabajo en el servicio de recogida de residuos siguiendo en todo caso el proceso de cobertura de vacantes que se establece en el presente artículo.

Dejando a salvo lo establecido en los párrafos anteriores, las vacantes cuya cobertura sea necesaria y que se produzcan en cualquiera de las secciones, se cubrirán en primer lugar por el sistema establecido en el apartado A siguiente; si no quedara cubierta se pondría en marcha el sistema previsto en el apartado B, y si a pesar de ello todavía quedara sin cubrir, se acudiría a la contratación en los términos previstos en el artículo 8 del presente convenio.

A. Cobertura por el personal de una misma categoría:

Entre el personal de una misma categoría que desee ocupar la plaza vacante cuya cobertura sea necesaria, conlleva ello o no un incremento salarial, tendrán preferencia para ocupar dicha plaza aquellos trabajadores que pertenezcan a la misma sección, a través de un proceso objetivo de valoración.

B. Ascensos de personal de categorías inferiores a categorías superiores:

Los trabajadores de categorías inferiores podrán optar a las vacantes de puestos de trabajo de categoría superior, cuya cobertura sea necesaria, a cuyo efecto se procederá a la realización de un proceso objetivo de valoración entre todos los trabajadores que opten al puesto.

En los dos supuestos anteriores el proceso de selección seguirá los criterios de igualdad entre los candidatos, objetividad y transparencia para evaluar la idoneidad y capacidad de aquéllos, que será definida por la Comisión de Seguimiento de Procesos Selectivos referida en el párrafo siguiente. En todo caso dicho proceso constará de una fase de formación teórica para el puesto de trabajo concreto; otra fase de formación práctica y finalmente una fase de valoración definitiva. Durante las distintas fases del proceso selectivo el Comité de empresa intervendrá como observador, pudiendo emitir cuantas sugerencias o informes estime pertinentes y que puedan ser de utilidad para el buen fin del proceso.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Se crea una Comisión de Seguimiento de Procesos Selectivos estará formada por la dirección de Recursos Humanos; la Jefatura de división; los encargados del servicio y un miembro del Comité de empresa por cada sindicato con representación en el mismo. Sus funciones serán las de desarrollar los diferentes procesos selectivos en todas sus fases; aceptar candidatos rechazarlos cuando no reúnan los requisitos de acceso al puesto; resolver cuantas incidencias surjan en el proceso; establecer las pruebas a realizar, y designar el candidato que finalmente tenga derecho a cubrir la vacante.

En caso de igualdad entre dos o más candidatos en cualquiera de los procesos de valoración establecidos en el presente artículo, la plaza vacante se adjudicará al que de ellos acredite mayor antigüedad en la empresa.

En su caso, para el acceso a la categoría superior será requisito indispensable estar en posesión del carnet de conducir correspondiente.

Artículo 10. Modificación de las condiciones de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 41 E.T., antes de proceder a una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (entendiendo como tales las que afecten a la jornada, sistemas de métodos y tiempos, turnos, horarios, funciones y cambios de puesto de trabajo), se dará en todo caso audiencia previa a la representación de los trabajadores, siendo necesario acuerdo entre empresa y Comité cuando la modificación sustancial afecte a más de un trabajador, y bastando con el acuerdo entre empresa e interesado cuando afecte a un solo trabajador, siempre y cuando el Comité de empresa no detecte o considere un perjuicio para dicho trabajador o para el resto de la plantilla, siempre y cuando dicha modificación individual no perjudique a los derechos de cualquier trabajador de la plantilla.

Artículo 11. Salario base.

El salario base del personal afectado por este Convenio Colectivo es el que se especifica en las tablas salariales anexas. Se devengará por días naturales.

Artículo 12. Antigüedad.

Consistirá en un incremento porcentual del salario base del trabajador, según la siguiente escala:

1. trabajadores ingresados en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1998:

- 1 bienio: 5% del salario base.
- 2 bienios: 10%.
- 3 bienios: 15%.
- 3 bienios y 1 quinquenio: 25%.
- 3 bienios y 2 quinquenios: 35%.
- 3 bienios y 3 quinquenios: 45%.
- 3 bienios y 4 quinquenios: 55%.
- 3 bienios y 5 quinquenios: 65%.
- 3 bienios y 6 quinquenios: 70%.

En todo caso, para el personal incluido en el presente grupo la cantidad a percibir por este concepto queda limitada a un 70% del salario base del trabajador.

2. trabajadores ingresados en la empresa a partir del 1 de enero de 1.998:

- 1 bienio: 5% del salario base del trabajador.
- 2 bienios: 10% del salario base del trabajador.
- 3 bienios: 15% del salario base del trabajador.
- 3 bienios y 1 quinquenio: 25% del salario base del trabajador.
- 3 bienios y 2 quinquenios: 35% del salario base del trabajador.

En todo caso, para el personal incluido en el presente grupo la cantidad a percibir por este concepto queda limitada a un 35% del salario base del trabajador.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

En el supuesto de que un trabajador que esté prestando servicios a 31.12.97 causara baja en la empresa por extinción de su contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el art. 49 del vigente Estatuto de los trabajadores, y reingresara con posterioridad a la misma, se consideraría incluido en el segundo grupo de trabajadores a los efectos del complemento de antigüedad, quedando por tanto limitada su cuantía al 35% del salario base de la categoría.

Los incrementos por antigüedad comenzarán a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla el bienio o quinquenio.

Artículo 13. Incentivo a la productividad y eficiencia.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un incentivo a la productividad y eficiencia que se irá devengando por día efectivamente trabajado, y cuyo importe diario en cada uno de los años para los trabajadores que presten servicios a tiempo completo será igual a 0,67 EUR en el año 2014 y 1,23 EUR a partir del año 2015.

El presente incentivo no se devengará en los siguientes días:

1. Mientras el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal excepto si la misma deriva de accidente de trabajo.
2. Los días de ausencia justificada o injustificada, excepto si la ausencia se debe al ejercicio del derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37 del presente convenio o en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores o al disfrute de los 18 días de libranza previstos en el artículo 35 del presente convenio.
3. Los días que el trabajador incurra en falta de puntualidad en la hora de entrada al trabajo.
4. Los días en que el trabajador incumpla alguna norma de prevención de riesgos laborales, salud, seguridad e higiene en el trabajo.
5. Los días que el trabajador perciba el plus por festivo trabajado.

La pérdida del devengo del incentivo es compatible con las medidas disciplinarias y con las deducciones salariales que en su caso procedan, en función del incumplimiento que haya provocado su pérdida.

El devengo del presente incentivo se extenderá desde el día 16 de septiembre de cada año hasta el 15 de septiembre del siguiente y el abono de la cantidad a la que cada trabajador tenga derecho por aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores se llevará a efecto de una sola vez junto con la nómina del mes de septiembre.

Por aplicación de las anteriores reglas, en la nóminas de septiembre de 2015 se abonará el incentivo regulado en el presente artículo, calculando el importe correspondiente al período comprendido entre el 16 de septiembre de 2014 y el 31 de diciembre de 2014 a razón de 0,67 EUR por día devengado, y el que corresponda al período comprendido entre el 1 de enero de 2015 y el 15 de septiembre de 2015, a razón de 1,23 EUR por día devengado.

Los trabajadores que no presten servicios durante todo el período de devengo del incentivo tendrán derecho a cobrarlo en la cuantía que les corresponda por aplicación de las reglas anteriores, percibiendo el importe diario que corresponda por el número de días con derecho a devengo. Si el cese del trabajador se produjera antes de finalizar el período de devengo, el pago del incentivo se llevará a cabo con su liquidación de saldo y finiquito.

En cualquier caso, y tras la multiplicación del importe diario del plus por los días con derecho a devengo del mismo, su importe total no podrá superar los 180 EUR anuales en el año 2014 y los 330 EUR anuales en el año 2015.

Tanto la cuantía diaria del incentivo como su importe anual máximo para los trabajadores que no presten servicios a tiempo completo será el que proporcionalmente les corresponda en función del porcentaje de la jornada que realicen.

Artículo 14. Plus penoso, toxico y peligroso.

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá un plus de penosidad cuya cuantía se especifica en los anexos de las tablas salariales.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

### Artículo 15. Plus nocturnidad.

Todo trabajador que desarrolle su actividad entre las veintiuna y las seis horas, percibirá un plus de nocturnidad cuya cuantía se especifica en los anexos de las tablas salariales.

### Artículo 16. Plus convenio.

El personal afectado por este Convenio, percibirá un plus convenio cuya cuantía se especifica en los anexos de las tablas salariales.

### Artículo 17. Plus actividad.

El encargado general y los encargados del servicio, percibirán un plus de actividad cuya cuantía se especifica en sus respectivos anexos de las tablas salariales.

### Artículo 18. Plus distancia.

El personal afectado por este Convenio, percibirá un Plus Distancia, cuya cuantía se especifica en los anexos de las tablas salariales.

### Artículo 19. Devengo de pluses.

En todo caso los pluses penoso, tóxico y peligroso; nocturno; actividad, distancia y convenio, se devengarán mensualmente por días naturales.

### Artículo 20. Premio de asistencia.

El personal afectado por este convenio percibirá un premio de asistencia cuyo importe para el año 2014 para los trabajadores que presten servicios a jornada completa será de 520,98 EUR para los trabajadores que hayan permanecido de alta en la empresa durante todo el año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre), y de 260,49 EUR para los trabajadores a jornada completa que hayan permanecido de alta en la empresa desde el 1 de enero al 30 de junio, o del 1 de julio al 31 de diciembre.

Los trabajadores que no presten sus servicios a jornada completa tendrán derecho a devengar este premio en proporción a su jornada de trabajo, tomando como base la cuantía que proceda de las establecidas en el párrafo anterior en función del período en que hayan estado de alta (año natural o semestre natural).

Para tener derecho a percibir este premio el trabajador deberá cumplir con el requisito de no haber tenido más de seis faltas de asistencia al trabajo en cómputo anual, justificadas o injustificadas.

También tendrán derecho al premio de asistencia los trabajadores que habiendo superado las seis faltas en el año natural, hayan cometido menos de catorce faltas de asistencia justificadas o injustificadas de asistencia al trabajo en el año natural, siempre y cuando no hubieran superado tres faltas de asistencia en el primer semestre, u otras tres en el segundo, si bien en cualquiera de los dos casos tan solo percibirán el 50% del premio que le correspondería por aplicación de los dos primeros párrafos de este artículo.

Por consiguiente, aquellos trabajadores que durante el año natural cometan catorce o más faltas de asistencia justificadas o injustificadas, con independencia de su distribución dentro de los dos semestres del año, no tendrán derecho a este premio, del mismo modo que tampoco tendrán derecho aquellos trabajadores que sin llegar a catorce faltas, cometan más de tres en cada uno de los semestres.

A los efectos de este premio no computarán las faltas producidas por incapacidad temporal del trabajador derivada de accidente de trabajo, procesos con intervención quirúrgica y períodos de hospitalización en los términos previstos en el art. 40 de este Convenio Colectivo, ni las producidas por permisos retribuidos.

Tampoco computarán como falta los días no laborables del trabajador de que se trate, en los que haya permanecido en situación de incapacidad temporal debidamente acreditada con el parte de IT, sea cual sea la contingencia generadora de tal situación.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

El premio de asistencia se abonará de una sola vez junto con la nómina del mes de enero, y para tener opción a percibirlo, el trabajador debe haber prestado servicios ininterrumpidamente desde el 1 de enero al 30 de junio, o del 1 de julio al 31 de diciembre.

Los trabajadores que presten sus servicios para la empresa de forma continuada durante seis meses o más, tanto en el caso de que el contrato inicie y finalice su vigencia dentro del mismo año natural, como en el caso de que se inicie en un año y finalice en el siguiente, y siempre que no trabajen un semestre natural completo (en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo), tendrán derecho a percibir la misma cantidad que los trabajadores que hayan permanecido de alta en la empresa desde el 1 de enero al 30 de junio, o del 1 de julio al 31 de diciembre. Será requisito para que estos empleados perciban el premio, no haber cometido más de tres faltas justificadas o injustificadas de asistencia al trabajo durante la duración total de su relación laboral, sea cual sea la misma, entendiéndose por tales las mismas que para el resto de trabajadores de la empresa.

Estos trabajadores percibirán el premio de asistencia, cuando proceda, junto a la correspondiente liquidación de haberes y saldo y finiquito.

Sin perjuicio de lo anterior, se pacta que los trabajadores que superen cinco períodos de incapacidad temporal en el año natural, sea cual sea la duración de cada uno de ellos, y con independencia de la contingencia generadora de la situación, perderán un día de permiso retribuido de los previstos en el último párrafo del art. 37 del presente convenio colectivo. Si por cualquier razón, incluida las necesidades del servicio, este día no pudiera perderse en el año en el que el trabajador supere los cinco períodos de incapacidad temporal, se perderá al siguiente año.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como nuevo período de incapacidad temporal la recaída de un proceso anterior, siempre que el parte de incapacidad así lo refleje.

En ningún caso el importe del premio de asistencia que correspondería a los trabajadores que no lo perciban, o que lo perciban parcialmente, incrementará el importe del premio de asistencia del resto de los trabajadores que sí lo perciban.

A partir del 01 de enero del año 2015, el premio de asistencia queda regulado del modo que se expone a continuación.

Se dotará una bolsa cuya cuantía total será igual al resultado que se obtenga de multiplicar 520,98 EUR por el número de trabajadores que hayan permanecido de alta en la empresa durante todo el año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre de 2015), más 260,49 EUR por el número de trabajadores que hayan permanecido de alta en la empresa desde el 1 de enero al 30 de junio de 2015, o del 1 de julio al 31 de diciembre de 2015. En el supuesto de contratos a tiempo parcial se aplicará la parte proporcional de las anteriores cantidades en función de la jornada realizada por el trabajador.

De la cuantía resultante se abonará un total de 520,98 EUR a cada trabajador que cumpla con el requisito de no haber tenido más de seis faltas de asistencia al trabajo en cómputo anual, justificadas o injustificadas. A los trabajadores que habiendo superado las seis faltas en el año natural, hayan cometido menos de catorce faltas de asistencia justificadas o injustificadas de asistencia al trabajo en el año natural, siempre y cuando no hubieran superado tres faltas de asistencia en el primer semestre, u otras tres en el segundo, en cualquiera de los dos casos percibirán 260,49 EUR. En los supuestos de contrato a tiempo parcial se abonará la parte proporcional de las anteriores cantidades en función de la jornada realizada por el trabajador.

Por consiguiente, aquellos trabajadores que durante el año natural cometan catorce o más faltas de asistencia justificadas o injustificadas, con independencia de su reparto dentro de los dos semestres del año, no tendrán derecho a este premio, del mismo modo que tampoco tendrán derecho aquellos trabajadores que sin llegar a catorce faltas, cometan más de tres en cada uno de los semestres.

A los efectos de este premio no computarán las faltas producidas por incapacidad temporal del trabajador derivada de accidente de trabajo, procesos con intervención quirúrgica y períodos de hospitalización en los términos previstos en el art. 40 de este Convenio Colectivo, ni las producidas por permisos retribuidos.

Tampoco computarán como falta los días no laborables del trabajador de que se trate, en los que haya permanecido en situación de incapacidad temporal debidamente acreditada con el parte de IT, sea cual sea la contingencia generadora de tal situación.

El premio de asistencia se abonará de una sola vez junto con la nómina del mes de enero de 2016, y para tener opción a participar en el reparto del mismo el trabajador debe haber prestado servicios ininterrumpidamente desde el 1 de enero de 2015 al 30 de junio de 2015, o del 1 de julio de 2015 al 31 de diciembre de 2015.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Los trabajadores que presten sus servicios para la empresa de forma continuada durante seis meses o más, en el caso de que el contrato inicie y finalice su vigencia dentro del año 2015 y siempre que no trabajen un semestre natural completo (en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en el primer párrafo de este artículo), tendrán derecho a percibir la misma cantidad que los trabajadores que hayan permanecido de alta en la empresa desde el 1 de enero al 30 de junio de 2015, o del 1 de julio al 31 de diciembre de 2015. Será requisito para que estos empleados perciban el premio, no haber cometido más de tres faltas justificadas o injustificadas de asistencia al trabajo durante la duración total de su relación laboral, sea cual sea la misma, entendiéndose por tales las mismas que para el resto de trabajadores de la empresa.

Estos trabajadores percibirán el premio de asistencia, cuando proceda, junto a la correspondiente liquidación de haberes y saldo y finiquito.

Sin perjuicio de lo anterior, se pacta que los trabajadores que superen cinco períodos de incapacidad temporal en el año natural, sea cual sea la duración de cada uno de ellos, y con independencia de la contingencia generadora de la situación, perderán un día de permiso retribuido de los previstos en el último párrafo del art. 37 del presente convenio colectivo. Si por cualquier razón, incluida las necesidades del servicio, este día no pudiera perderse en el año en el que el trabajador supere los cinco períodos de incapacidad temporal, se perderá al siguiente año.

A los efectos del párrafo anterior, no se considerará como nuevo período de incapacidad temporal la recaída de un proceso anterior, siempre que el parte de incapacidad así lo refleje.

Con la diferencia que resulte entre la dotación total del premio de asistencia según la fórmula pactada para su cálculo y la cantidad que finalmente se abone a los trabajadores que generen derecho a su cobro por aplicación de lo dispuesto en el presente artículo, se crea un Fondo Social cuyo fin será el de conceder a los trabajadores a los que les sea de aplicación el presente convenio colectivo, ayudas de estudios, gastos de dentista, gafas, farmacia y análogos. La primera dotación del Fondo Social se llevará a cabo en el mes de enero de 2016.

Las partes se comprometen a desarrollar el reglamento de funcionamiento de dicho Fondo Social en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio.

### Artículo 21. Premio extraordinario absentismo cero.

En cada uno de los años de vigencia del presente convenio se constituirá una bolsa de 2.142 EUR por año, que se repartirá entre todos los trabajadores que no hayan cometido ni una sola falta de asistencia al trabajo durante todo el año natural, con la exclusión de los permisos retribuidos establecidos en el art. 37 del presente convenio, y en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

Este premio extraordinario se abonará de una sola vez junto con la nómina del mes de enero del año siguiente, y tan solo podrán optar al mismo los trabajadores que hayan prestado servicios durante todo el año natural.

Una vez determinados los trabajadores que tienen derecho a este premio especial, el importe de la bolsa se repartirá proporcionalmente entre los mismos, en proporción de la jornada de trabajo.

### Artículo 22. Plus de mantenimiento, desinfección y limpieza de vestuario.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán un plus de mantenimiento, desinfección y limpieza de vestuario que se irá devengando por día efectivamente trabajado, y cuyo importe diario en cada uno de los años para los trabajadores que presten servicios a tiempo completo será igual a 2,67 EUR.

Con el percibo del presente plus cada trabajador asume en exclusiva y a su cargo la obligación de mantener en perfecto estado su uniforme de trabajo, tanto en lo relativo a mantenimiento como a limpieza y desinfección del mismo.

El presente plus no se devengará en los siguientes días:

1. Mientras el trabajador se halle en situación de incapacidad temporal excepto si la misma deriva de accidente de trabajo.
2. Los días de ausencia justificada o injustificada, excepto si la ausencia se debe al ejercicio del derecho a los permisos retribuidos establecidos en el artículo 37 del presente convenio o en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores o al disfrute de los 18 días de libranza previstos en el artículo 35 del presente convenio.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

3. Los días que el trabajador perciba el plus por festivo trabajado.

El devengo del presente plus se extenderá desde el día 16 de septiembre de cada año hasta el 15 de septiembre del siguiente y el abono de la cantidad a la que cada trabajador tenga derecho por aplicación de lo establecido en los párrafos anteriores se llevará a efecto de una sola vez junto con la nómina del mes de septiembre.

En cualquier caso, y tras la multiplicación del importe diario del plus por los días con derecho a devengo del mismo, su importe total no podrá superar los 720 EUR anuales.

Tanto la cuantía diaria del incentivo como su importe anual máximo para los trabajadores que no presten servicios a tiempo completo será el que proporcionalmente les corresponda en función del porcentaje de la jornada que realicen.

Los trabajadores que no presten servicios durante todo el período de devengo del plus tendrán derecho a cobrarlo en la cuantía que les corresponda por aplicación de las reglas anteriores, percibiendo el importe diario que corresponda por el número de días con derecho a devengo. Si el cese del trabajador se produjera antes de finalizar el período de devengo, el pago del plus se llevará a cabo con su liquidación de saldo y finiquito.

Tanto en el supuesto de que por cambio legislativo; como por sentencia judicial firme; como por decisión unilateral de la empresa y en general por cualquier causa la empresa asumiera a su cargo la obligación de mantenimiento y/o la limpieza y/o la desinfección del vestuario, los trabajadores dejarán de devengar el presente plus con efectos desde el mismo día en que la empresa asuma dicha obligación.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Sólo se realizarán horas extraordinarias cuando sea absolutamente necesario y por razones de servicio o por causas de fuerza mayor, y se abonarán a razón de 14,79 EUR para todos los trabajadores.

Cuando éstas deban realizarse en festivo o domingo se abonará un plus locomoción de 15,41 EUR peón y 21.22 EUR conductor y encargado, por día trabajado.

Artículo 24. Festividades de Navidad, Año Nuevo y Reyes.

La remuneración de los trabajadores que presten servicios los días 25 de diciembre, 1 de enero y 6 de enero, será de 168,07 EUR o 179,28 EUR, en lugar de los 89,84 EUR y 95,83 EUR que respectivamente establece la tabla salarial anexa por festivo trabajado.

Artículo 25. Gratificaciones de verano y Navidad.

Las gratificaciones de verano y Navidad, tendrán la cuantía que se especifica en los anexos de las tablas salariales, incrementada con la antigüedad.

La paga de verano se abonará el 15 de junio, siendo su devengo desde el 1 de enero al 30 de junio.

La paga de Navidad se abonará el 15 de diciembre, siendo su devengo desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

En dichas gratificaciones no se deducirá la parte proporcional de IT por enfermedad común, salvo que el trabajador supere los seis meses de baja. A partir de la tercera baja del año, sea cual sea la duración de las dos anteriores y a partir del séptimo mes de baja computados en una sola o en dos bajas, se deducirá al trabajador la parte proporcional de IT correspondiente a los días de baja que supere lo anteriormente indicado.

En caso de accidente laboral u hospitalización, no se computarán las ausencias en el abono de las gratificaciones extraordinarias.

La empresa podrá exigir si lo cree oportuno un reconocimiento médico a todo trabajador que esté en situación de IT, a cargo de la misma y en caso de negativa por parte del trabajador a dicho reconocimiento no se le aplicará lo indicado anteriormente.

Artículo 26. Participación en beneficios.

Se abonará a todo el personal afecto a este Convenio, fraccionadamente y en doce mensualidades, una paga de beneficios cuyo importe es el que se especifica en los anexos de las tablas salariales, incrementada con la antigüedad.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

De la paga de beneficios no se deducirá cantidad alguna por los períodos que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 27. Paga extraordinaria de abril.

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá una paga extraordinaria que se abonará con la nómina del mes de abril, y cuyo devengo se extenderá desde el 1 de abril del año anterior al 31 de marzo del año de su abono.

El importe de dicha paga será lineal para todos los trabajadores, y en cada uno de los años de vigencia del presente convenio queda establecida en la cantidad de 1.423,62 EUR.

El personal con contrato a tiempo parcial percibirá la parte proporcional que le corresponda de los anteriores importes, en función de la jornada de trabajo que realice. De igual modo, el personal que ingrese o cese durante el período de devengo de la paga de abril, percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho período.

De la paga de abril no se deducirá cantidad alguna por los períodos que el trabajador haya permanecido en situación de incapacidad temporal.

Artículo 28. Plus dedicación.

El servicio de recogida lateral de residuos y conductores de recogida con camión grúa de contenedores tipo iglú en solitario y con mando a distancia, realizará su función dentro de la jornada habitual de trabajo, no estableciéndose para el mismo destajos u otros incentivos de reducción de su jornada, salvo los que puedan determinarse en el Convenio Colectivo.

El conductor o encargado de servicio que realice el servicio percibirá un complemento salarial, denominado Plus Dedicación, que se establece para cada uno de los años de vigencia del presente convenio en 12,58 EUR por día trabajado en ese servicio.

Cuando un conductor que realiza habitualmente el servicio en un equipo de carga lateral, o de recogida con camión grúa de contenedores tipo iglú en solitario y con mando a distancia deje de prestar el servicio en el mismo, por cualquier causa, dejará automáticamente de percibir el mencionado Plus.

El conductor que de forma voluntaria realice el servicio en un día festivo, percibirá durante la vigencia del convenio la cuantía de 161,81 EUR, en concepto de Festivo trabajado.

Artículo 29. Anticipo.

El trabajador tendrá derecho a percibir un anticipo al mes cuya cuantía no será superior al 100% de su salario neto mensual ordinario, exceptuada la parte proporcional de las percepciones de vencimiento superior al mes.

En los casos de necesidad manifiesta la empresa concederá anticipos de cuantía superior a una mensualidad.

Los anticipos se deberán solicitar entre el día 1 y el día 3 de cada mes y la empresa los abonará el día 10; o bien entre el día 15 y el 17 de cada mes, abonándose por la empresa en tal caso el día 21. Si el día 10 o el 21 son festivos, se abonarán el día hábil anterior.

Artículo 30. Pago del salario.

La empresa abonará todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, por periodos vencidos mediante talón nominativo de una entidad bancaria o de ahorro establecida en Sant Boi de Llobregat, o transferencia bancaria, a elección de cada trabajador, el día uno del mes siguiente al de su devengo, y si fuera festivo, el día hábil anterior. Si la elección fuera el abono por talón nominativo, el trabajador deberá comunicarlo a la empresa con un mínimo de quince días de antelación a la fecha de pago. De no respetarse este preaviso mínimo, el abono se efectuará por transferencia bancaria.

Artículo 31. Aumento salarial y revisión.

El salario para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo será el que se hace constar en las tablas salariales anexas y no experimentarán revisión alguna en tales años.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

### Artículo 32. Premios a la jubilación.

Se establecen unos Premios a la Jubilación para todos aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 2010 estén de alta en la empresa y tengan cumplida la edad de 55 años, que durante la vigencia del convenio serán del importe que se especifica seguidamente, en función de estos baremos:

60-61 años de edad	16 años de antigüedad	6.311 EUR
	11 años de antigüedad	3.606 EUR
	6 años de antigüedad	2.254 EUR
	4 años de antigüedad	902 EUR
61-62 años de edad	16 años de antigüedad	5.409 EUR
	11 años de antigüedad	2.705 EUR
	6 años de antigüedad	1.352 EUR
	4 años de antigüedad	676 EUR
62-63 años de edad	16 años de antigüedad	4.508 EUR
	11 años de antigüedad	1.803 EUR
	6 años de antigüedad	902 EUR
	4 años de antigüedad	451 EUR
63-63,5 años de edad	16 años de antigüedad	2.254 EUR
	11 años de antigüedad	1.803 EUR
	6 años de antigüedad	902 EUR
	4 años de antigüedad	451 EUR
64 años de edad	Jubilación anticipada	
	6 años de antigüedad	902 EUR
65 o más años de edad		451 EUR

### Artículo 33. Jubilación parcial.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que cumplan los requisitos legalmente previstos tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial voluntariamente en los términos en los que se establecen en el presente artículo.

En el supuesto de jubilación parcial para cuya efectividad se exija la suscripción de un contrato de relevo, la empresa se reserva la opción de que dicho contrato se concierte por tiempo indefinido o de duración determinada, aunque ello afecte a los porcentajes máximo y mínimo de reducción de jornada del trabajador jubilado parcialmente.

En todo caso la reducción de la jornada de trabajo y del salario será del mayor porcentaje legalmente permitido en cada momento en función del tipo de contrato de relevo que se suscriba, sin que el trabajador tenga derecho en ningún caso a una reducción inferior a dicho porcentaje máximo. La jornada efectiva que corresponda en cada caso se llevará a cabo de forma continuada por el trabajador jubilado parcialmente, durante los meses de julio, agosto y septiembre de cada año, según calendario que se elaborará al efecto.

### Artículo 34. Jubilación obligatoria.

Si a lo largo de la duración del presente convenio, el ordenamiento jurídico permitiera fijar por Convenio Colectivo una edad de jubilación obligatoria, ésta se produciría a la edad que estableciera la norma habilitante, con estricto sometimiento a los requisitos legales que en la misma se establezcan.

### Artículo 35. Jornada.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, realizándose de lunes a sábado, ambos inclusive, de acuerdo con el siguiente cuadro horario:

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Personal nocturno.

De 21,30 horas a 4,10 horas de lunes a sábado, ambos inclusive.

Personal diurno.

- Para el servicio de Limpieza viaria y recogida de residuos: De lunes a viernes de 7 a 14 horas y de 7 a 12 horas los sábados o de lunes a viernes de 6 a 13 horas y de 6 a 11 horas los sábados.

- Para el servicio de deixalleria:

Turno de mañana: de martes a domingo de 8 a 14,40 horas.

Turno de tarde: de lunes a sábado de 13 a 19'40 horas.

- Para el servicio de peón especialista de tarde: de lunes a viernes de 14 a 21 horas y sábados de 16 a 21 horas.

Tanto los horarios anteriormente descritos como aquellos otros que se vienen realizando actualmente podrán ser modificados por necesidades del servicio, previo acuerdo con el Comité de empresa, y en caso de no llegarse a ningún acuerdo, por lo establecido en el art. 10 del presente convenio.

Diariamente los trabajadores tendrán dentro de su horario un período de descanso de treinta minutos.

El cómputo anual de la jornada de trabajo es la resultante de deducir a 1.800 horas, los cinco días de permiso retribuido previstos en el artículo 37, así como los viernes, sábados, lunes y martes festivos previstos en los dos párrafos siguientes.

Todo el personal afectado por presente convenio colectivo y que preste servicios a jornada completa, dispondrá de tres viernes, seis sábados, seis lunes y tres martes festivos. Estos días festivos en ningún caso durante la vigencia del presente convenio podrán disfrutarse en los meses de julio, agosto y diciembre, con la salvedad para el mes de diciembre de que el trabajador haya causado alta tras un proceso de incapacidad temporal y no tenga otra alternativa para su disfrute más que en dicho mes. Por su parte, el personal a tiempo parcial disfrutará de dicha reducción en proporción a su jornada diaria de trabajo.

Los días de libranza previstos en el párrafo anterior, se disfrutarán proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado en la empresa en cada año natural. A estos efectos, los períodos de incapacidad temporal derivados de cualquier contingencia, no tendrán la consideración de tiempo efectivamente trabajado, excepto si coinciden con el período vacacional, por lo que procederá la deducción proporcional de los días que el trabajador haya permanecido en situación de IT, del total de días de libranza. No se descontarán fracciones de día de libranza.

Los viernes y martes festivos que se pactan en el presente convenio se disfrutarán de tal modo que los trabajadores dispongan de tres días seguidos de fiesta, sean viernes, sábado y domingo, o bien domingo lunes y martes.

Durante la vigencia del convenio, en ningún caso podrán coincidir más de 17% del personal total de la plantilla de la empresa, redondeado por exceso, disfrutando de forma simultánea los días de permiso retribuido establecidos en el artículo 37 del presente convenio y los viernes, sábados, lunes y martes pactados de reducción de jornada.

Artículo 36. Descanso semanal.

Todo el personal afectado por este Convenio Colectivo realizará sin discriminación su fiesta semanal en domingo.

Por tratarse nuestra actividad de la recogida domiciliar de basuras y estar considerada como un servicio público, en caso de coincidir dos días festivos consecutivos se trabajará siempre el segundo de ellos, a excepción de cuando éste coincida en domingo, en cuyo caso se trabajará el primer festivo, con el fin de respetar el descanso dominical, abonándose de acuerdo con lo establecido en el artículo 23.

La festividad de Sant Martí de Porres, considerada festividad patronal y que invariablemente se celebra el día 3 de noviembre de cada año, tendrá la consideración de fiesta trabajada, incluso en el caso de ser domingo, para todo el personal y consecuentemente se abonará como festivo trabajado, o bien se podrá disfrutar como día de descanso, si es día laborable.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

### Artículo 37. Permisos.

El personal afectado por el presente Convenio Colectivo tendrá derecho a solicitar permisos retribuidos en la forma y condiciones que se especifican en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores, y además:

- Un día por matrimonio de hijo/hija o hermano/hermana, estos últimos tan solo los consanguíneos.
- En los casos de hospitalización del cónyuge o de un pariente de primer grado por consanguinidad, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos:
  - Por un día de hospitalización del pariente: dos días de permiso retribuido.
  - Por dos días de hospitalización: dos días de permiso retribuido.
  - Por tres días de hospitalización: tres días de permiso retribuido.
  - Por cuatro o más días de hospitalización: Cuatro días de permiso retribuido como máximo.
- Si el familiar hospitalizado es de primer grado por afinidad, los trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos:
  - Por un día de hospitalización del pariente: dos días de permiso retribuido.
  - Por dos días de hospitalización: dos días de permiso retribuido.
  - Por tres días de hospitalización: tres días de permiso retribuido.

En los supuestos de hospitalización del resto de parientes del trabajador, éste tendrá derecho a los permisos retribuidos que en cada momento disponga el Estatuto de los trabajadores.

Los días de permiso retribuido por hospitalización del cónyuge o familiares se podrán tomar por el trabajador en cualquier momento mientras dure la hospitalización de aquéllos, y se podrán disfrutar de forma continuada o salteada dentro de dicho período.

- Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo que no tengan la posibilidad de elegir médico u horario de asistencia ambulatoria, y siempre que acrediten fehacientemente tal circunstancia, dispondrán de cuatro horas al trimestre para asistencia al Médico de Familia y Pediatra que les corresponda, siempre que el horario de visitas coincida con la jornada laboral del trabajador. Este permiso podrá utilizarse tanto para la asistencia del propio trabajador a la consulta médica, como para acompañar a sus hijos menores, y ascendientes de primer grado por consanguinidad o afinidad, siempre que convivan con el trabajador, previa solicitud y posterior justificación.
- El tiempo indispensable para asistir a la consulta del médico especialista, previa solicitud y posterior justificación.
- Asimismo, el personal afectado por este Convenio Colectivo dispondrá de cinco días de permiso retribuido en cada uno de los años de vigencia del mismo, que en ningún caso se disfrutarán en los meses de julio y agosto.

Aquellos trabajadores que no se hallen de alta en la empresa durante todo el año natural tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que les corresponda en función del tiempo efectivamente trabajado en el año que se trate.

Por su parte los trabajadores que presten servicios a tiempo parcial disfrutarán de un número de días de permiso retribuido igual a la cantidad que resulte de aplicar sobre los cinco días establecidos con carácter general, la proporción de su jornada laboral habitual.

En cuanto al personal que simultáneamente pueda disfrutar estos días festivos, se estará a lo dispuesto en el último párrafo del artículo 35 del presente Convenio Colectivo.

### Artículo 38. Vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán los meses de julio y agosto, y se efectuarán por orden rotativo.

Su duración será de 30 días naturales retribuidos a salario real, más dos días naturales en concepto de compensación por exceso de jornada, que deberán disfrutarse sin solución de continuidad con el período vacacional que corresponda a cada trabajador. La comisión paritaria se reunirá para elaborar el calendario de vacaciones antes del 30 de abril.

La coincidencia del disfrute de las vacaciones anuales del trabajador con una situación de incapacidad temporal, se regirá por lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Si por necesidades del servicio la empresa solicita a un trabajador que realice sus vacaciones fuera de los meses de julio o agosto, y éste acepta, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de 2 días naturales más de vacaciones.

Artículo 39. Asistencia en caso de accidente laboral.

El personal que se encuentre en situación de IT a causa de accidente laboral ocurrido en el desempeño de su trabajo habitual o del que le haya sido designado, percibirá con cargo a la empresa y mientras dure dicha situación, un complemento que sumado a la prestación de la Mutua de Accidentes, le garantice el cobro de una cantidad igual a la retribución ordinaria diaria establecida en el presente Convenio Colectivo, tal como figuran los anexos de las tablas salariales, más complemento de antigüedad, más el promedio diario de las retribuciones extras percibidas por el trabajador en los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de baja por accidente.

Por promedio diario se entiende la suma de los extras indicados que haya percibido el trabajador en los tres meses inmediatamente anteriores al de la fecha de baja por accidente, dividido por el número de días naturales de los tres meses.

En ningún caso tendrán la consideración de retribuciones extras, las pagas extraordinarias de verano y Navidad, la de Beneficios, la de abril, ni el premio de asistencia, ni el premio extraordinario de absentismo cero, ni cualquier otro abono que no suponga contraprestación a la realización de un trabajo efectivo.

Artículo 40. Asistencia en caso de hospitalización.

La empresa abonará al personal afectado por este Convenio que sea hospitalizado debido a enfermedad común, profesional, accidente laboral o no laboral un complemento que sumado a la prestación de la Seguridad Social, le garantice como mínimo los ingresos diario reales, que se fijan en los anexos de las tablas salariales.

Este complemento que se abonará durante el periodo de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 30 días después de la salida del centro hospitalario, siempre que durante estos treinta días continúe en situación de IT. En caso contrario se computará hasta la fecha de alta de IT.

Artículo 41. Asistencia incapacidad temporal por enfermedad común y accidente no laboral.

La baja de enfermedad común se abonará al 100% durante los tres primeros días de la primera baja del año. El resto de los días de baja, así como en las sucesivas bajas, se aplicará el porcentaje establecido en la legislación vigente en materia de Seguridad Social, sumándose al mismo, y como complemento extrasalarial, el importe íntegro del plus distancia.

Artículo 42. Botiquines.

La empresa proveerá a su personal de los botiquines que resulten obligatorios, en cumplimiento de la normativa vigente en cada momento en materia de prevención de riesgos laborales y salud e higiene laboral.

La pérdida o extravío de los mismos o de sus útiles, será responsabilizada por el encargado del servicio o conductor a quien corresponda, en cuyo caso será repuesto con cargo a sus haberes.

Artículo 43. Retirada de carnet.

En el supuesto de que a un conductor le fuese retirada la licencia de conducir, tanto realizando un cometido con un vehículo propiedad de la empresa, como por causas ocurridas durante la conducción de vehículo particular incluso fuera del horario de trabajo, la empresa le acoplará en otro puesto de trabajo, conservando sus retribuciones por espacio de un año.

Lo establecido en el párrafo anterior se aplicará cualquiera que fuese la causa de retirada del permiso de conducir, excepto si lo fue por exceso en los niveles de alcoholemia legalmente establecidos, en cuyo caso el trabajador afectado pasará a realizar las funciones de peón, percibiendo el salario correspondiente a dicho puesto de trabajo, por todo el tiempo que dure la retirada del permiso.

En ambos casos al finalizar el período de retirada del permiso de conducir, el trabajador volverá a su puesto de trabajo.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

### Artículo 44. Ropa de trabajo.

La empresa dotará al personal de ropa de trabajo. La de verano se entregará entre los días 20 y 30 de mayo, y la de invierno el 1 de octubre. Cualquier cambio en el estilo de calidad de dicha ropa será presentado previamente al Comité de empresa.

El uniforme de verano consistirá en dos camisas y un pantalón.

El uniforme de invierno consistirá en: chaqueta, anorak, camisa, jersey, y pantalón de invierno.

Todo el personal dispondrá para protegerse de las inclemencias del tiempo, de impermeable y botas de agua, que se darán como mínimo cada dos años.

En cuanto al calzado de verano e invierno, que reunirá la condición de estar homologado, la empresa hará entrega de calzado deportivo para el verano, y otro, tipo chirucas para el invierno, con la periodicidad que en cada caso se determine en función de la calidad objetiva del calzado acordada por el Comité de Prevención.

Se entregarán dos gorras en verano y una en invierno.

La empresa repondrá al trabajador cualquier prenda que esté deteriorada por su uso.

### Artículo 45. Revisión médica.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a una revisión médica anual, que tendrá carácter necesariamente obligatorio, y vacunación para todos los trabajadores que los soliciten, todo ello a cargo de la empresa.

### Artículo 46. Vestuarios.

El personal dispondrá de duchas, lavabos, y vestuarios, y una taquilla para cada trabajador. Las instalaciones se ubicarán en Sant Boi de Llobregat, y estarán acondicionadas con agua caliente y fría. Para su uso, limpieza, y mantenimiento, la empresa aportará los materiales necesarios, tales como toalla, jabón, polvos limpiadores, lejía, sal fuman, papel higiénico, etc.

### Artículo 47. Lavado de camiones.

Los camiones se lavarán un mínimo de una vez por semana, y se desinfectarán dentro de los períodos que determine la ley.

### Artículo 48. Ayuda social.

Los trabajadores afectados por este Convenio e ingresados en la empresa con posterioridad a 1 de enero de 1.998, que acrediten tener a su cargo uno o más hijos minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, percibirán de la empresa una ayuda económica de 150,25 EUR mensuales.

A los efectos de esta ayuda se acreditará la condición de minusválido mediante resolución administrativa en tal sentido del Organismo competente, y se considerará que el hijo vive a cargo del trabajador tan solo cuando además de convivir con él, perciba ingresos por todos los conceptos salariales inferiores al 100% del salario mínimo interprofesional anual vigente en cada momento si trabaja, o del 75% si no trabaja. En ambos casos se excluye del cómputo el importe del presente plus.

El derecho al percibo de esta ayuda se extinguirá cuando se dejen de reunir los requisitos necesarios para su concesión, pudiendo la empresa requerir al trabajador la exhibición de cuantos documentos sean necesarios para acreditar en todo momento su concurrencia.

A los trabajadores que a 31 de diciembre de 1.997 estuvieran percibiendo la antigua ayuda a disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales les será sustituida por esta nueva ayuda social, respetándose como derecho adquirido la cuantía para la ayuda social que venían percibiendo por aquel concepto, y quedando sujetos a los requisitos de este artículo para la nueva ayuda social en lo que respecta a su mantenimiento, extinción y obligación de acreditar el derecho.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

### Artículo 49. Ayuda familiar.

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán una cantidad mensual en concepto de ayuda familiar por cada hijo que tengan a su cargo menor de siete años, que durante la vigencia del presente convenio ascenderá 32,31 EUR mensuales.

Estas ayudas serán compatibles con las establecidas en el artículo anterior, y en el caso de que el padre y la madre trabajen ambos en la empresa y estén afectados por este convenio colectivo, tan solo la percibirá uno de ellos.

La ayuda establecida en este artículo dejará de percibirse por el trabajador el mes siguiente a aquel en el que el menor cumpla siete años.

### Artículo 50. Indemnización por muerte o invalidez.

La empresa suscribirá una póliza de seguros para los casos de fallecimiento o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo o accidente no laboral, que garantice a los herederos legítimos, o al inválido, la cantidad de 15.000 EUR para cada uno de los conceptos reflejados.

Tal cantidad tan solo se percibirá una vez, de tal forma que la agravación del grado de invalidez, o la muerte del trabajador que la hubiera percibido, no dará en ningún caso derecho a una nueva indemnización, ni aún en el supuesto de que el nuevo grado de invalidez o la muerte deriven de contingencia distinta a la que generó en su día el derecho a la indemnización.

Sin perjuicio de lo anterior, en los supuestos de Invalidez Permanente Absoluta para todo tipo de trabajo derivada tanto de contingencias comunes como profesionales, el trabajador que acredite más de cuatro años de antigüedad en la empresa tendrá derecho a la siguiente ayuda:

#### 1. Si el trabajador es menor de 60 años:

- Con 16 años de antigüedad: 4.207 EUR.
- Con 11 años de antigüedad: 2.404 EUR.
- Con 6 años de antigüedad: 1.503 EUR.
- Con 4 años de antigüedad: 601 EUR.

#### 2. Si el trabajador tiene 60 o más años:

- Con 16 años de antigüedad: 3.005 EUR.
- Con 11 años de antigüedad: 1.202 EUR.
- Con 6 años de antigüedad: 601 EUR.
- Con 4 años de antigüedad: 301 EUR.

### Artículo 51. Derechos sindicales.

Los miembros del Comité de empresa disfrutarán de los derechos y garantías que les otorga la legislación vigente, y en particular:

- 1) Derecho de reunión y asamblea, en los locales de la empresa.
- 2) Derecho a la información de todos los trabajadores, por voz de su Delegado.
- 3) Derecho a recibir información sobre el incremento y evolución del trabajo a fin de redistribuir, si cabe, los distritos de una manera más justa.

Las Secciones Sindicales que actualmente existen o puedan constituirse en un futuro en la empresa, se registrarán por lo establecido en la normativa general que les es de aplicación, particularmente la Ley Orgánica 11/1985 de 2 de agosto, de Libertad Sindical y demás normas concordantes, tanto en lo que concierne a sus derechos y obligaciones, como a los requisitos para nombrar Delegados Sindicales con los derechos y garantías dimanantes de aquella norma.

Se pacta expresamente la acumulación anual del crédito horario de los miembros del Comité en uno o varios de los representantes de los trabajadores sin rebasar el máximo legal.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

Tan pronto como la normativa lo permita, ya sea por derogación o modificación del RDL 20/2012 de 13 de julio (convalidación publicada en el BOE de 1 de agosto de 2012), o por cualquier otra causa, tanto los miembros del Comité de empresa como las Secciones Sindicales, volverán a regirse por lo que establecía el artículo 51 del convenio colectivo de la empresa vigente entre los años 2010 y 2013.

### Artículo 52. Información.

La empresa facilitará la información trimestralmente al Comité de empresa referente a los balances y cuentas de explotación.

### Artículo 53. Código de conducta.

Con carácter previo a la imposición de cualquier sanción por falta grave, y/o muy grave, el Comité de empresa será notificado, a fin de que pueda personarse en el momento de la comunicación al trabajador.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días, y 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 cometido.

A los efectos de antecedentes las faltas leves se cancelarán a los 2 meses, las graves a los 3 meses y las muy graves a los 6 meses.

### Artículo 54. No discriminación.

En atención al carácter público del servicio prestado por la empresa, y, por tanto, su rol social, la empresa podrá especial hincapié en perseguir y sancionar todas aquellas actitudes o hechos que supongan discriminación de cualquier tipo hacia sus trabajadores, cualquiera que sea el tipo y origen de la discriminación.

### Artículo 55. Faltas y sanciones.

En cuanto al régimen sancionador, se considerarán faltas leves, graves y muy graves las que se establecen como tales en el vigente Convenio Colectivo del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

### Artículo 56. Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que la empresa podrá imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las establecidas en el vigente Convenio Colectivo del sector saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere y en su defecto al Secretario General o cargo equivalente de la Sección Sindical.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere; esta misma garantía será de aplicación al Secretario General o cargo equivalente de las Secciones sindicales que ostenten representación en el Comité de empresa.

La empresa anotará en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que les impongan.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: el nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

Artículo 57. Solución de discrepancias.

Para resolver las discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del E.T., de conformidad con el art. 85.3.c del E.T., la discrepancia será sometida al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Disposición Adicional Primera.

El personal que presta sus servicios en horario nocturno, y que por necesidades de la empresa como consecuencia de la implantación del sistema de recogida lateral deba pasar al turno de día, consolidará la cantidad que venga percibiendo en ese momento por el concepto de plus de nocturnidad, la cual se le abonará como complemento personal no absorbible. Dicho importe quedará congelado en su cuantía, por lo que no experimentará los incrementos salariales que se pacten por Convenio Colectivo. Si el trabajador volviera al turno de noche, el complemento personal no absorbible dejaría de abonarse, y en su lugar volvería a percibir el Plus de Nocturnidad, en la cuantía en que lo estén percibiendo los demás trabajadores que realicen las mismas funciones profesionales en el momento, sin efectos retroactivos.

Disposición Adicional Segunda.

Se sustituye el actual sistema de categorías profesionales, por el de grupos profesionales, adoptándose en el presente convenio colectivo la estructura regulada por el sectorial saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (BOE 30 de julio de 2013), dividiéndose el personal en los siguientes Grupos Profesionales:

- 1. Grupo de técnicos.
- 2. Grupo de mandos intermedios.
- 3. Grupo de administrativos.
- 4. Grupo de operarios.

En cuanto a las definiciones de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos, se estará a lo previsto en el actual artículo 22 de la norma convencional citada, o el que en un futuro pueda sustituirlo.

Sin perjuicio de lo anterior y considerando las categorías profesionales vigentes hasta la fecha en la empresa, las mismas quedan redistribuidas del siguiente modo:

- 2. Grupo de mandos intermedios:

- 2.1: Encargado General.
- 2.2: Encargado noche, encargado viaria.
- 2.3: Encargado de Taller.
- 2.4: Capataz.

- 4. Grupo de operarios:

- 4.1: Conductor noche, conductor día.
- 4.2: Responsable deixalleria.
- 4.3: Jefe de equipo.
- 4.4: Conductor de vehículo ligero noche, conductor de vehículo ligero día.
- 4.5: Oficial 1ª mecánico.
- 4.6: Oficial 2ª mecánico.
- 4.7: Peón jefe de equipo.
- 4.8: Peón especializado de tarde.
- 4.9: Peón responsable de deixalleria.
- 4.10: peón de noche; peón de día.
- 4.11: Vigilante de noche.
- 4.12: Oficial 3ª de taller.
- 4.13: Peón programa Treballem.

Dimarts, 15 de setembre de 2015

La movilidad funcional de los trabajadores dentro del Grupo Profesional se podrá llevar a cabo sólo cuando existan razones organizativas o técnicas, por el tiempo imprescindible y sin que ello suponga merma alguna del salario del trabajador, aunque las funciones que tenga que llevar a cabo correspondan a un puesto de trabajo de inferior valoración económica que el suyo propio y habitual, según las tablas salariales del convenio.

Disposición Transitoria Primera.

El personal que a día 22 de diciembre de 2010 preste servicios mediante contrato de relevo por sustitución de una jubilación parcial, pasará a ser fijo de plantilla en el momento de la jubilación total del sustituido.

Disposición Transitoria Segunda.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa no podrá hacer uso de la facultad de decisión unilateral de asumir a su cargo el mantenimiento, desinfección y limpieza de los uniformes. Sí, en el resto de supuestos establecidos en el último párrafo del art. 22.

Disposición Transitoria Tercera.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, la empresa se compromete y obliga a no despedir a ningún trabajador por las causas establecidas en el art. 51, 52 y 53 del Estatuto de los trabajadores. Así como a no suspender contratos de trabajo por las mismas causas.

Disposición Final.

En todo lo no previsto ni regulado en el presente Convenio Colectivo, se estará en primer lugar a lo dispuesto en el Convenio Colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado (Resolución de 17 de julio de 2013, BOE de 30.07.2013) y en segundo lugar al Estatuto de los trabajadores.

Tablas salariales definitivas año 2014 y 2015.

2.- Grupo de mandos intermedios:

2.1: Encargado General.

Concepto	Retribución mensual
Salario base	797,61
Plus convenio	819,09
Plus actividad	616,60
Plus nocturno	194,53
Plus enc. Gral.	496,46
Plus toxico	155,15
Plus distancia	291,59
Total	3.371,03
Pagas extras:	
Navidad	3.371,03
Verano	3.371,03
Beneficios	3.371,03
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

2.2: Encargado Noche.

Concepto	Retribución mensual
Salario base	797,61
Plus convenio	819,09
Plus actividad	299,55
Plus nocturno	194,53
Plus toxico	155,15
Plus distancia	291,59
Total	2.557,51

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Concepto	Retribución mensual
Pagas extras:	
Navidad	2.557,51
Verano	2.557,51
Beneficios	2.557,51
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

### 2.2: Encargado Viaria.

Concepto	Retribución mensual
Salario base	797,61
Plus convenio	819,09
Plus actividad	299,55
Plus toxico	155,15
Plus distancia	291,59
Total	2.362,98
Pagas extras:	
Navidad	2.362,98
Verano	2.362,98
Beneficios	2.362,98
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

### 2.3: Encargado de Taller.

Concepto	Retribución mensual
Salario base	797,61
Plus convenio	819,09
Plus actividad	299,55
Plus tóxico	155,15
Plus distancia	291,59
Total	2.362,98
Pagas extras:	
Navidad	2.362,98
Verano	2.362,98
Beneficios	2.362,98
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

### 2.4: Capataz.

Concepto	Retribución mensual
Salario base	782,52
Plus convenio	562,04
Plus actividad	157,59
Plus toxico	126,87
Plus distancia	291,68
Total	1.920,69
Pagas extras:	
Navidad	1.920,69
Verano	1.920,69
Beneficios	1.920,69
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

Dimarts, 15 de setembre de 2015

#### 4. Grupo de operarios:

##### 4.1: Conductor Noche.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	25,82
Plus convenio	17,60
Plus nocturno	6,39
Plus toxico	5,11
Plus distancia	3,32
Total	58,24
Pagas extras:	
Navidad	1.771,52
Verano	1.771,52
Beneficios	1.771,52
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

##### 4.1: Conductor Día.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	25,82
Plus convenio	17,60
Plus toxico	5,11
Plus distancia	3,32
Total	51,84
Pagas extras:	
Navidad	1.577,09
Verano	1.577,09
Beneficios	1.577,09
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

##### 4.2: Responsable Deixalleria.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	25,82
Plus convenio	17,60
Plus toxico	5,11
Plus distancia	3,32
Total	51,84
Pagas extras:	
Navidad	1.577,09
Verano	1.577,09
Beneficios	1.577,09
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

##### 4.3: Jefe de Equipo.

Concepto	Retribución mensual
Salario base	785,27
Plus convenio	535,05
Plus toxico	155,15
Plus distancia	100,25
Total	1.575,72
Pagas extras:	
Navidad	1.575,72
Verano	1.575,72
Beneficios	1.575,72
Festivo trabajado	95,83
Horas extraordinarias	14,79

Dimarts, 15 de setembre de 2015

#### 4.4: Conductor Vehículo Ligero Noche.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus nocturno	6,07
Plus cond. Vehíc. Ligero	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
Total	54,69
Pagas extras:	
Navidad	1.663,53
Verano	1.663,53
Beneficios	1.663,53
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

#### 4.4: Conductor Vehículo Ligero Día.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus cond. Vehíc. Ligero	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
Total	48,61
Pagas extras:	
Navidad	1.478,78
Verano	1.478,78
Beneficios	1.478,78
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

#### 4.5: Oficial 1ª Mecánico.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	24,56
Plus convenio	21,39
Plus toxico	4,85
Plus distancia	3,01
Total	53,81
Pagas extras:	
Navidad	1.636,91
Verano	1.636,91
Beneficios	1.636,91
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

#### 4.6: Oficial 2ª Mecánico.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	24,12
Plus convenio	18,14
Plus toxico	4,79
Plus distancia	2,59
Total	49,63
Pagas extras:	
Navidad	1.509,84
Verano	1.509,84
Beneficios	1.509,84
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

Dimarts, 15 de setembre de 2015

### 4.7: Peón Jefe de equipo.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus jefe equipo	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
<b>Total</b>	<b>48,61</b>
Pagas extras:	
Navidad	1.478,78
Verano	1.478,78
Beneficios	1.478,78
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.8: Peón especializado de tarde.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus peón especializado	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
<b>Total</b>	<b>48,61</b>
Pagas extras:	
Navidad	1.478,78
Verano	1.478,78
Beneficios	1.478,78
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.9: Peón Responsable Deixalleria.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus peón resp. Deixalleria	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
<b>Total</b>	<b>48,61</b>
Pagas extras:	
Navidad	1.478,78
Verano	1.478,78
Beneficios	1.478,78
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.10: Peón Noche.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus nocturno	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
<b>Total</b>	<b>48,61</b>
Pagas extras:	
Navidad	1.478,78
Verano	1.478,78

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 15 de setembre de 2015

Concepto	Retribución diaria
Beneficios	1.478,78
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.10: Peón Día.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
Total	42,54
Pagas extras:	
Navidad	1.294,04
Verano	1.294,04
Beneficios	1.294,04
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.11: Vigilante Noche.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus nocturno	6,07
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
Total	48,61
Pagas extras:	
Navidad	1.478,78
Verano	1.478,78
Beneficios	1.478,78
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.12: Oficial 3ª Taller.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus toxico	4,50
Plus distancia	2,73
Total	42,54
Pagas extras:	
Navidad	1.294,04
Verano	1.294,04
Beneficios	1.294,04
Festivo trabajado	89,84
Horas extraordinarias	14,79

### 4.13: Peón Programa Treballem.

Concepto	Retribución diaria
Salario base	22,68
Plus convenio	12,64
Plus toxico	4,50
Total	39,81

## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

---

Dimarts, 15 de setembre de 2015

---

<u>Concepto</u>	<u>Retribución diaria</u>
Pagas extras:	
Navidad	1.211,09
Verano	1.211,09

Barcelona, 14 de juliol de 2015

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia