



RESOLUCIÓ de 6 de març de 2018, 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 de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2017-2020 (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) (serveis de recollida domiciliària d'escombraries, neteja viària i reg de Sant Boi de Llobregat), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de desembre de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) (serveis de recollida domiciliària d'escombraries, neteja viària i reg de Sant Boi de Llobregat) per als anys 2017-2020 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACIÓ D'EMPRESES I SERVEIS DE SANT BOI, SA (SERVICIOS DE RECOGIDA DOMICILIARIA DE BASURAS, LIMPIEZA VIARIA Y RIEGO DE SANT BOI DE LLOBREGAT) PARA LOS AÑOS 2017-2020

#### 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 domiciliaria 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 2 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 4 años a partir del 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre del año 2020.

Los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de 2 meses 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 1 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.

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 3 representantes de la empresa y otros 3 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 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.

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 aun 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 aunque 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, conlleve 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.

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 ET, 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 1998:

- 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.
- 3 bienios y 3 quinquenios: 40% 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 40% del salario base del trabajador.

En el supuesto de que un trabajador que esté prestando servicios a 31.12.1997 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 40% 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.

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 siguientes se llevará a efecto de una sola vez junto con la nómina del mes de septiembre.

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 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.

Por aplicación de las anteriores reglas, en la nóminas de septiembre de 2017 se abonará el incentivo regulado en el presente artículo, calculando el importe correspondiente al período comprendido entre el 16 de septiembre de 2016 y el 31 de diciembre de 2017 a razón de 1,24 EUR por día devengado, y el que corresponda al período comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 15 de septiembre de 2017, a razón de 2,17 EUR por día devengado. 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 en el período de devengo del 16.09.2016 al 15.09.2017 los 583,33 EUR brutos.

Para el periodo de devengo 16.09.2017 a 31.12.2017 se abonará a razón de 2,17 EUR por día devengado. Y para el período de devengo del 01.01.2018 al 15.09.2018, el importe pasará a ser de 3,10 EUR por día devengado. 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 en el período de devengo del 16.09.2017 a 15.09.2018 los 833,33 EUR brutos.

Para el periodo de devengo 16.09.2018 a 31.12.2018 se abonará a razón de 3,10 EUR por día devengado. Y para el período de devengo del 01.01.2019 al 15.09.2019, el importe pasará a ser de 4,03 EUR por día devengado. 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 en el período de devengo del 16.09.2018 a 15.09.2019 no superará los 1.083,33 EUR brutos.

Para el periodo de devengo 16.09.2019 a 31.12.2019 se abonará a razón de 4,03 EUR por día devengado. Y para el período de devengo del 01.01.2020 al 15.09.2020, el importe pasará a ser de 4,96 EUR por día devengado. 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 en el período de devengo del 16.09.2019 a 15.09.2020 no superará los 1.333,33 EUR brutos.

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.

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.

#### Artículo 15. *Plus nocturnidad*

Todo trabajador que desarrolle su actividad entre las 21.00 y las 06.00 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 en cada uno de los años de vigencia del mismo, un premio de asistencia cuyo importe para los trabajadores que presten servicios a jornada completa y que hayan permanecido en alta en la empresa durante todo el año natural (del 1 de enero al 31 de diciembre) de 531,45 EUR, y de 265,72 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 6 faltas de asistencia al trabajo en cómputo anual, justificadas o injustificadas.

También tendrán derecho al premio de asistencia los trabajadores que habiendo superado las 6 faltas en el año natural, hayan cometido menos de 14 faltas de asistencia justificadas o injustificadas de asistencia al trabajo en el año natural, siempre y cuando no hubieran superado 3 faltas de asistencia en el primer semestre, u otras 3 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 14 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 14 faltas, cometan más de 3 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, 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 6 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 3 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 5 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 1 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 5 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 todo caso el importe del premio de asistencia que hubiera correspondido a los trabajadores que cumpliendo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo no lo perciban por no cumplir con el resto de requisitos, así como la parte no percibida del mismo de acuerdo a lo regulado en el párrafo cuarto del presente artículo, pasará al actual 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. Esta dotación de Fondo Social se llevará a cabo en el mes de enero del ejercicio siguiente.

Las partes se comprometen a desarrollar el reglamento de funcionamiento de dicho Fondo Social en un plazo no superior a 3 meses desde la firma del presente Convenio.

#### Artículo 21. *Premio extraordinario absentismo cero*

Para el año de vigencia del presente Convenio se constituirá una bolsa de 2.185,05 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 2,73 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 días de libranza previstos en el artículo 35 del presente Convenio;
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 734,47 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 15,09 EUR para todos los trabajadores.

Cuando éstas deban realizarse en festivo o domingo se abonará un plus locomoción de 15,72 EUR peón y 21,64 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 171,45 EUR o 182,88 EUR, en lugar de los 91,65 EUR y 97,76 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 6 meses de baja. A partir de la tercera baja del año, sea cual sea la duración de las 2 anteriores y a partir del séptimo mes de baja computados en una sola o en 2 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 12 mensualidades, una paga de beneficios cuyo importe es el que se especifica en los anexos de las tablas salariales, incrementada con la antigüedad.

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 para el año de vigencia del presente Convenio queda establecida en la cantidad de 1.452,24 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 12,84 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 165,06 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 1 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.

El trabajador podrá solicitar el abono de los anticipos mediante talón o por transferencia bancaria.

#### 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 1 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 15 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*

Para el año 2017 todos los conceptos salariales, con excepción del “incentivo a la productividad y eficiencia”, se verán incrementados en un 1% respecto a las tablas de 2016, con efectos económicos 1 de enero de 2017.

Para cada uno de los restantes años de vigencia del Convenio colectivo, todos los conceptos salariales, con excepción del “incentivo a la productividad y eficiencia”, se verán incrementados en el porcentaje que legalmente se establezca para las Sociedades Mercantiles Públicas en las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado, o normas de aplicación.

Si durante la vigencia del presente Convenio desaparecieran las limitaciones a los incrementos retributivos legalmente establecidos a la empresa, todos los conceptos salariales, con excepción del “incentivo a la productividad y eficiencia”, se verán incrementados en la misma cuantía que registre el IPC real de Cataluña a partir del año en que desapareciera la limitación y mientras legalmente se permitiera durante el periodo de vigencia del presente Convenio.

#### 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 euros
60-61 años de edad, 11 años de antigüedad.....	3.606 euros
60-61 años de edad, 6 años de antigüedad.....	2.254 euros
60-61 años de edad, 4 años de antigüedad.....	902 euros
61-62 años de edad, 16 años de antigüedad.....	5.409 euros

61-62 años de edad, 11 años de antigüedad.....2.705 euros  
61-62 años de edad, 6 años de antigüedad.....1.352 euros  
61-62 años de edad, 4 años de antigüedad.....676 euros

62-63 años de edad, 16 años de antigüedad.....4.508 euros  
62-63 años de edad, 11 años de antigüedad.....1.803 euros  
62-63 años de edad, 6 años de antigüedad.....902 euros  
62-63 años de edad, 4 años de antigüedad.....451 euros

63-63,5 años de edad, 16 años de antigüedad.....2.254 euros  
63-63,5 años de edad, 11 años de antigüedad.....1.803 euros  
63- 63,5 años de edad, 6 años de antigüedad.....902 euros  
63-63.5 años de edad, 4 años de antigüedad.....451 euros

64 años de edad: Jubilación anticipada  
Con 6 años de antigüedad.....902 euros

65 o más años de edad:.....451 euros

### 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 40 horas semanales, realizándose de lunes a sábado, ambos inclusive, de acuerdo con el siguiente cuadro horario:

Personal nocturno:

De 21.30 a 04.10 horas de lunes a sábado, ambos inclusive.

Personal diurno:

- Para el servicio de limpieza viaria y recogida de residuos: De lunes a viernes de 07.00 a 14.00 horas y de 07.00 a 12.00 horas los sábados o de lunes a viernes de 06.00 a 13.00 horas y de 06.00 a 11.00 horas los sábados.
- Para el servicio de Deixalleria:

Turno de mañana: De martes a domingo de 08.00 a 14.40 horas.  
Turno de tarde: De lunes a sábado de 13.00 a 19.40 horas.

- Para el servicio de peón especialista de tarde: De lunes a viernes de 14.00 a 21.00 horas y sábados de 16.00 a 21.00 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 30 minutos.

Excepto para el denominado colectivo de trabajadores "fin de semana", el cómputo anual de la jornada de trabajo es la resultante de deducir a 1.800 horas, los 5 días de permiso retribuido previstos en el artículo 37, así como los viernes, sábados, lunes y martes festivos previstos en los 2 párrafos siguientes.

Todo el personal afectado por presente Convenio, con excepción del denominado colectivo de trabajadores "fin de semana", dispondrá de 3 viernes, 6 sábados, 6 lunes y 3 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 3 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.

Se crea el colectivo de trabajadores denominado "fin de semana" que prestarán servicios a razón de 6 horas 40 minutos diarios, de jueves a martes o de viernes a miércoles, a los que se les reconoce los mismos derechos económicos y sociales que al resto de trabajadores excepto las siguientes particularidades:

- Los días de libranza regulados en este artículo en lugar de los 18 anuales pactados para el resto de personal, para este colectivo será de 1 día cada semana durante todo el año, bien el miércoles o el jueves, dependiendo que su turno de trabajo sea de jueves a martes o de viernes a miércoles, siendo el otro día de no prestación de servicios su descanso semanal. Este mayor número de días de libranza respecto al resto de colectivos viene a compensar la realización de trabajo en domingo y sin percibir por ello compensación económica alguna.
- Los festivos laborales oficiales que coincidan con el día de descanso semanal o de libranza no serán compensados de manera alguna.

- El personal indefinido de este colectivo tendrá preferencia a la hora de ocupar vacantes en turno de lunes a sábado.

#### Artículo 36. *Descanso semanal*

Todo el personal afectado por este Convenio colectivo, excepto el colectivo de trabajadores “fin de semana” definido en el artículo anterior, realizará su fiesta semanal en domingo.

Por tratarse nuestra actividad de la recogida domiciliaria de basuras y estar considerada como un servicio público, en caso de coincidir 2 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.

#### 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:

- 1 día por matrimonio de hijo/a o hermano/a, 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 1 día de hospitalización del pariente: 2 días de permiso retribuido.
  - Por 2 días de hospitalización: 2 días de permiso retribuido.
  - Por 3 días de hospitalización: 3 días de permiso retribuido.
  - Por 4 o más días de hospitalización: 4 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 1 día de hospitalización del pariente: 2 días de permiso retribuido.
  - Por 2 días de hospitalización: 2 días de permiso retribuido.
  - Por 3 días de hospitalización: 3 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.

- El permiso de 2 días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, recogido en el artículo 37.3.b del Estatuto de los trabajadores, podrá verse incrementado en 1 día adicional, si ello fuera necesario a fin de permitir la asistencia del trabajador a los actos de inhumación o cremación, quedando en este caso el permiso fijado en un total de 3 días. Cuando el trabajador con tal motivo necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia, el plazo será de 4 días en total.

Así mismo, si el fallecimiento se produce cuando el trabajador ya ha finalizado su jornada laboral, o si se produce en día festivo o en el día de descanso del trabajador, empezará a computar a partir del día siguiente a la fecha del hecho causante.

- 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 4 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.

- Licencia de 160 horas por cada 12 meses con la finalidad de acompañar a recibir tratamiento oncológico (quimioterapia/radioterapia) o sesiones de diálisis al cónyuge y/o hijos/as que convivan con el trabajador.

- Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efectos de las licencias que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:

Se entenderá como pareja de hecho aquella que esté conviviendo de hecho, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio, de la Generalitat o Registro Oficial para estas situaciones.

No se tendrá permiso en ningún caso a los 15 días por matrimonio.

Tendrán los mismos derechos respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y los requisitos aquí establecidos.

- Asimismo, el personal afectado por este Convenio colectivo dispondrá de 5 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 5 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 2 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.

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 3 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 3 meses inmediatamente anteriores al de la fecha de baja por accidente, dividido por el número de días naturales de los 3 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 30 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 3 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 1 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.

#### 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 2 camisas y 1 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 2 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 "chiruca" 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 2 gorras en verano y 1 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, sulfumán, papel higiénico, etc.

#### Artículo 47. *Lavado de camiones*

Los camiones se lavarán un mínimo de 1 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 1998, que acrediten tener a su cargo uno o más hijos con diversidad funcional (física, psíquica o sensorial), percibirán de la empresa una ayuda económica de 153,27 EUR mensuales.

A los efectos de esta ayuda se acreditará la diversidad funcional 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 1997 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.

#### 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 7 años, que durante la vigencia del presente Convenio ascenderá 32,96 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 7 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 4 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 euros
- Con 11 años de antigüedad:.....2.404 euros
- Con 6 años de antigüedad:.....1.503 euros
- Con 4 años de antigüedad:.....601 euros

2. Si el trabajador tiene 60 o más años:

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

#### 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.

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 10 días, las graves a los 20 días, y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso a los 6 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, riego, 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.

#### Artículo 57. *Clasificación profesional*

El presente Convenio adopta 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, dentro de cada grupo profesional, las categorías profesionales de la empresa quedan definidas 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: Conductor vehículo ligero especial.
- 4.6: Oficial 1ª mecánico
- 4.7: Oficial 2ª mecánico
- 4.8: Peón jefe de equipo
- 4.9: Peón especializado de tarde
- 4.10: Peón responsable de deixalleria
- 4.11: peón de noche; peón de día
- 4.12: Vigilante de noche
- 4.13: Oficial 3ª de taller.
- 4.14: Peón programa "Treballellm".

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.

A la categoría de conductor vehículo ligero especial, se incorporarán aquellos trabajadores que estando en posesión de los permisos de conducción tipo C/C1 conduzcan maquinaria para cuyo manejo se exija legalmente disponer de los mismos.

Aquellos trabajadores que por disponer de permiso de conducción tipo B con anterioridad a 8 de diciembre de 2009, conduzcan la maquinaria referida en el párrafo anterior pero que no dispongan del permiso tipo C o C1, no serán integrados en esta nueva categoría. No obstante, si estos trabajadores en algún momento acreditasen a la empresa haber obtenido los referidos permisos, pasarán a la categoría definida en este apartado.

#### Artículo 58. *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 ET, de conformidad con el art. 85.3.c) del ET, la discrepancia será sometida al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

#### *Disposición adicional 1ª*

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 transitoria 1ª*

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 2ª*

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 de julio de 2013) y en segundo lugar al Estatuto de los trabajadores

#### ANEXO. TABLAS SALARIALES AÑO 2017

##### 2. GRUPO DE MANDOS INTERMEDIOS

###### 2.1 Encargado general:

Concepto	Retribución mensual
Salario base	813,64
Plus Convenio	835,55
Plus actividad	629,00
Plus nocturno	198,43
Plus enc. Gral.	506,44
Plus tóxico	158,27
Plus distancia	297,46
Total	3.438,79

Pagas extras	Retribución
*Navidad	3.438,79
*Verano	3.438,79
*Beneficios	3.438,79
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

###### 2.2 Encargado noche:

Concepto	Retribución mensual
Salario base	813,64
Plus Convenio	835,55
Plus actividad	305,58
Plus nocturno	198,43
Plus tóxico	158,27
Plus distancia	297,46
Total	2.608,93

Pagas extras	Retribución
*Navidad	2.608,92
*Verano	2.608,92
*Beneficios	2.608,92
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

2.2 Encargado viaria:

Concepto	Retribución mensual
Salario base	813,64
Plus Convenio	835,55
Plus actividad	305,58
Plus tóxico	158,27
Plus distancia	297,46
Total	2.410,50

Pagas extras	Retribución
*Navidad	2.410,48
*Verano	2.410,48
*Beneficios	2.410,48
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

2.3 Encargado de taller:

Concepto	Retribución mensual
Salario base	813,64
Plus Convenio	835,55
Plus actividad	305,58
Plus tóxico	158,27
Plus distancia	297,46
Total	2.410,50

Pagas extras	Retribución
*Navidad	2.410,48
*Verano	2.410,48
*Beneficios	2.410,48
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

2.4 Capataz:

Concepto	Retribución mensual
Salario base	798,24
Plus Convenio	573,34
Plus actividad	160,75
Plus tóxico	129,41
Plus distancia	297,55
Total	1.959,29

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.959,30
*Verano	1.959,30
*Beneficios	1.959,30
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

#### 4. GRUPO DE OPERARIOS

##### 4.1 Conductor noche:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	26,34
Plus Convenio	17,96
Plus nocturno	6,52
Plus tóxico	5,21
Plus distancia	3,39
Total	59,42

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.807,13
*Verano	1.807,13
*Beneficios	1.807,13
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

##### 4.1 Conductor día:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	26,34
Plus Convenio	17,96
Plus tóxico	5,21
Plus distancia	3,39
Total	52,90

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.608,79
*Verano	1.608,79
*Beneficios	1.608,79
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

##### 4.2 Responsable deixalleria

Concepto	Retribución diaria
Salario base	26,34
Plus Convenio	17,96
Plus tóxico	5,21
Plus distancia	3,39
Total	52,90

Pagas extras:	Retribución
*Navidad	1.608,79
*Verano	1.608,79
*Beneficios	1.608,79
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09



4.3 Jefe de equipo:

Concepto	Retribución mensual
Salario base	801,06
Plus Convenio	545,80
Plus tóxico	158,27
Plus distancia	102,26
Total	1.607,39

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.607,39
*Verano	1.607,39
*Beneficios	1.607,39
Festivo trabajado	97,76
Horas extraordinarias	15,09

4.4 Conductor vehículo ligero noche:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus nocturno	6,19
Plus cond. vehíc. ligero	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	55,78

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.696,96
*Verano	1.696,96
*Beneficios	1.696,96
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.4 Conductor vehículo ligero día:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus cond. vehíc. ligero	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	49,59

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.508,51
*Verano	1.508,51
*Beneficios	1.508,51
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.5 Conductor vehículo ligero especial:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus cond. vehíc. ligero especial	7,85
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	51,25

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.559,03
*Verano	1.559,03
*Beneficios	1.559,03
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.6 Oficial 1ª mecánico:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	25,05
Plus Convenio	21,82
Plus tóxico	4,95
Plus distancia	3,07
Total	54,89

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.669,81
*Verano	1.669,81
*Beneficios	1.669,81
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.7 Oficial 2ª mecánico:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	24,60
Plus Convenio	18,50
Plus tóxico	4,88
Plus distancia	2,64
Total	50,62

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.540,19
*Verano	1.540,19
*Beneficios	1.540,19
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.8 Peón jefe de equipo:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus jefe equipo	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	49,59

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.508,51
*Verano	1.508,51
*Beneficios	1.508,51
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.9 Peón especializado de tarde:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus peón especializado	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	49,59

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.508,51
*Verano	1.508,51
*Beneficios	1.508,51
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.10 Peón responsable deixalleria:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus peón resp. deixalleria	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	49,59

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.508,51
*Verano	1.508,51
*Beneficios	1.508,51
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

## 4.11 Peón noche:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus nocturno	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	49,59

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.508,51
*Verano	1.508,51
*Beneficios	1.508,51
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

## 4.11 Peón día:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	43,40

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.320,05
*Verano	1.320,05
*Beneficios	1.320,05
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

## 4.12 Vigilante noche:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus nocturno	6,19
Plus tóxico	4,59
Plus distancia	2,79
Total	49,59

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.508,51
*Verano	1.508,51
*Beneficios	1.508,51
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.13 Oficial 3ª taller:

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus tòxic	4,59
Plus distancia	2,79
Total	43,40

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.320,05
*Verano	1.320,05
*Beneficios	1.320,05
Festivo trabajado	91,65
Horas extraordinarias	15,09

4.14 Peón programa "TreballeM":

Concepto	Retribución diaria
Salario base	23,13
Plus Convenio	12,89
Plus tòxic	4,59
Total	40,61

Pagas extras	Retribución
*Navidad	1.235,43
*Verano	1.235,43

Barcelona, 6 de març de 2018

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès