



RESOLUCIÓ de 19 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids de l'Ajuntament de Montgat) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08014911012007)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporación CLD SUTR, SL (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids de l'Ajuntament de Montgat), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de gener de 2019, 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 Corporación CLD SUTR, SL (serveis de neteja viària i recollida de residus sòlids de l'Ajuntament de Montgat) per als anys 2018-2019 (codi de conveni núm. 08014911012007) 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.

Transcripción literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA CORPORACION CLD SUTR, SL (LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS DEL AYUNTAMIENTO DE MONTGAT PARA LOS AÑOS 2018-2019.

Capítulo I **Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión.**

Artículo 1. Partes negociadoras y obligatoriedad del Convenio.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa Corporación CLD SUTR, SL.

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

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

Artículo 2. Vinculación a la totalidad.

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

Artículo 3. Derecho supletorio.

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

Artículo 4. Ámbito funcional, territorial y personal.

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

Artículo 5. Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquellas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2018. El período de vigencia del presente Convenio colectivo será de dos (2) años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2019. Prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con un (1) mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 7. Condición más beneficiosa y garantía “ad personam”.

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

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

Artículo 8. Comisión mixta de interpretación.

A. Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, además de cualesquiera otras que las partes negociadoras pudieran asignarles, las siguientes:

- a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el Artículo 91 de la Ley del Estatuto de los trabajadores.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

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

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los Artículos 87 y 88 de la ley del Estatuto de los trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

B. Composición. La Comisión estará integrada por un (1) representante de la empresa y, otro (1) representante de los trabajadores de los sindicatos firmantes (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa) quienes entre ellos elegirán un secretario, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

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

Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria sean validos deberán ser acordados por la mayoría de cada una de las representaciones.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados o los puntos de discrepancia caso de no alcanzar acuerdo, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

D. Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

Capítulo II Organización del trabajo y código de conducta

Artículo 9. Organización del trabajo.

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

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

Artículo 10. Código de conducta.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

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

Capítulo III Condiciones económicas

Artículo 11. Retribuciones.

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

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

Artículo 12. Revisión salarial.

12.1. Ejercicio 2018. Para el ejercicio 2018 se establece un incremento correspondiente al IPC del año 2017 el cual ha sido del 1,1%, sin ninguna revisión y con efectos del día 1 de enero de 2018. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el Anexo II.

12.2. Ejercicio 2019. Para el ejercicio 2019 se establece un incremento correspondiente al IPC del año 2018 el cual ha sido del 1,2%, sin revisión alguna y con efectos del día 1 de enero de 2019. Asimismo, dichas retribuciones salariales servirán de base para incrementos salariales posteriores. La retribución bruta para cada categoría es la establecida en la tabla salarial recogida en el Anexo III.

Artículo 13. Estructura del salario.

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

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

Artículo 14. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales para cada año de vigencia del

Convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente Convenio y se devenga mensualmente.

Artículo 15. Complemento personal de antigüedad.

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

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

Artículo 16. Complementos de puesto de trabajo.

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

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

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

Artículo 17. Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

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

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

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

17.4.Plus lavado de ropa. Dicho plus compensará el lavado y desinfección de la ropa de trabajo y que será a cargo exclusivo del trabajador/a. Asimismo será devengado estrictamente por día efectivamente trabajado (no se abonará en período de vacaciones) y su importe se detalla en las tablas salariales anexas.

17.5.Plus festivos. El concepto aquí regulado es producto de la contraprestación acordada para el personal encargado de la realización del servicio de recogida (RSU), como consecuencia de tener que trabajar los días intersemanales. Es, por ello, que el trabajador/a podrá optar entre las siguientes dos opciones que se detallan:

- Para todas las categorías y por cada festivo trabajado intersemanal efectivamente trabajado, se le abonará la cuantía establecida en las tablas salariales para cada categoría.
- Para todas las categorías y por cada festivo intersemanal efectivamente trabajado, cuando no se opte por la opción anterior, el trabajador podrá disfrutar de 1 día de fiesta retribuida y el abono 50 EUR adicionales.

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

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

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

Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 18. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

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

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

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

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

Capítulo IV Clasificación profesional

Artículo 19. Clasificación profesional.

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

- Encargado: Es el trabajador que actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes (personal, generalmente, sin calificar). Estará a las órdenes de un encargado superior.
- Conductor: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.

- Maquinista: Especialista que maneja equipos autopropulsados eléctricos, diesel o a gas (por ejemplo: carretillas, toros mecánicos, palas cargadoras, etc.), de manera habitual y que dispone de la formación necesaria. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.

- Operario de limpieza/recogida: Trabajador, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 20. Uniformidad (vestuario).

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

- Temporada de invierno: Dos pantalones, dos camisetas manga larga, un jersey, un par de botas y un gorro.

- Temporada verano: Dos pantalones, dos camisetas de manga corta y un par de zapatos/botas y una gorra.

- Equipo de agua: La empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

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

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

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

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

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

Artículo 21. Subrogación de personal.

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

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

Capítulo V Tiempo de trabajo

Artículo 22. Jornada laboral.

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

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

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

Artículo 23. Descanso semanal.

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

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

Artículo 24. Vacaciones.

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

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

- (a) Su retribución será a razón de la retribución de una mensualidad completa (según tablas, más antigüedad);
- (b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;
- (c) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomará como base el calendario establecido en el año anterior;
- (d) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir; asimismo, tanto el calendario como su distribución serán pactados entre la empresa y la representación de los trabajadores.
- (e) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y septiembre, ambos inclusive; en ningún caso, se podrá dividir el disfrute de las vacaciones en más de 2 periodos;
- (f) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable.
- (g) El calendario de vacaciones deberá estar en disposición del personal, como mínimo, tres meses antes de iniciar las vacaciones; dicho calendario, una vez firmado, deberá ser colocado en el tablón de anuncios del centro de trabajo;
- (h) En caso de que el trabajador/a tenga que ser intervenido quirúrgicamente o haya tenido un accidente, y coincida con el inicio de su periodo vacacional, el trabajador/a disfrutará de sus vacaciones una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

(i) El trabajador que no pudiera disfrutar de su periodo vacacional en el mes fijado por el calendario laboral, a causa de estar en situación de baja por maternidad, iniciará sus vacaciones una vez finalizada la baja de maternidad, de conformidad con lo establecido en el Artículo 38.3 del Estatuto de los trabajadores;

(j) La sustitución de personal de vacaciones se realizará incentivando internamente el desarrollo de funciones de categoría superior.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los trabajadores (Artículo 37) como en la Ordenanza Laboral para la Limpieza Pública, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos (días naturales):

a) Tres (3) días naturales en caso de fallecimiento de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de seis (6) días naturales.

b) Diecisiete (17) días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho acreditada.

c) Tres (3) días naturales, en caso de nacimiento de hijos. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de seis (6) días naturales.

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

d) En los casos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de tres (3) días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de seis (6) días naturales.

e) En los casos de hospitalización, accidente, enfermedad grave o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de dos (2) días naturales. Si, como consecuencia de ello, el trabajador necesite realizar un desplazamiento de más de 150 kilómetros, el permiso será de cuatro (4) días naturales

f) Un (1) día natural por traslado del domicilio habitual. Si el traslado es a una población a más de 30 kilómetros, el permiso será de dos (2) días naturales.

g) Un (1) día natural, en caso de fallecimiento de parientes de 3er grado de consanguinidad.

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

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

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

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

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido al año, previa justificación, el cual no podrá exceder de un (1) mes. Asimismo, su concesión no podrá afectar a más del diez por ciento (10%) del total de la plantilla, en el mismo período. Las solicitudes serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

Capítulo VI Mejoras sociales

Artículo 27. Fondo social.

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

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

Se establece un fondo social en la cantidad de dos mil setecientos treinta y dos con cuarenta céntimos (2.729,70 EUR) para el ejercicio 2018, que será aportada por la empresa. La distribución de este fondo social vendrá regulada por un reglamento elaborado a tal efecto.

Se establece un fondo social en la cantidad de dos mil setecientos treinta y dos con cuarenta céntimos (2.762,45 EUR) para el ejercicio 2019, que será aportada por la empresa. La distribución de este fondo social vendrá regulada por un reglamento elaborado a tal efecto.

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

Artículo 28. Préstamos.

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

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

Artículo 29. Retirada del permiso de conducir.

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

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

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

Artículo 30. Ayudas a la incapacidad temporal.

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

- Del día 1º al día 3º: se complementará el 50% de la BR;
- Del día 4º al día 31º: se complementará el 75% de la BR;

- A partir del día 32º: se complementará el 100% de la BR.

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

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

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

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

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

Artículo 31. Asistencia al médico especialista.

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

Artículo 32. Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez).

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

- En caso de muerte por accidente laboral, se le indemnizará con 16.664,92 EUR (2018) y 16.864,89 EUR (2019).

- En caso de fallecimiento por accidente no laboral, se indemnizará con 6.249,34 EUR (2018) y 6.324,33 EUR (2019).

- En caso de incapacidad permanente total para su profesión habitual derivado de accidente laboral, se indemnizará con 7.290,90 EUR (2018) y 7.378,39 EUR (2019).

- En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral, se indemnizará con 10.415,58 EUR (2018) y 10.540,56 EUR (2019).

- En caso de gran incapacidad derivada de accidente laboral, se le indemnizará con 19.743,54 EUR (2018) y 19.980,46 EUR (2019).

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la seguridad social.

Artículo 33. Premio jubilación.

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

- A los 64 años o más: 3 mensualidades.

- A los 63 años: 5 mensualidades.

- A los 62 años: 6 mensualidades.
- A los 61 años: 7 mensualidades.
- A los 60 años: 8 mensualidades.

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

Artículo 34. Premio de permanencia.

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

Capítulo VII Contratación

Artículo 35. Período de prueba.

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

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

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

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

Artículo 36. Plena igualdad de trato.

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

Artículo 37. Jubilación parcial, especial y/o flexible.

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

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

Artículo 38. Nuevas incorporaciones.

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

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

Artículo 39. Empresas de trabajo temporal.

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

Artículo 40. Promoción interna.

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

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

Artículo 41. Formación continua.

Se formalizará una Comisión Paritaria de formación, la cual estará formada por un (1) representante de la empresa y un (1) representante de los trabajadores, siendo su cometido la de potenciar y desarrollar los contenidos de la formación continua.

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

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

Capítulo VIII Seguridad y salud laboral

Artículo 42. Política de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Artículo 43. Comité de prevención de riesgos laborales.

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

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

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

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

Artículo 44. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

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

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

1º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

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

Artículo 45. Facultad sancionadora.

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

Capítulo IX Derechos sindicales

Artículo 46. Preaviso.

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

Artículo 47. Acción sindical.

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

Artículo 48. Tablón de anuncios.

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

Artículo 49. Competencias del delegado de personal.

Serán competencia de la representación unitaria:

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

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

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

Los delegados serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos afiliados al sindicato.

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

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

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

Capítulo X Régimen disciplinario

Artículo 50. Faltas y sanciones.

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

Capítulo XI Tratamiento de datos / obligación de información sobre circunstancias personales

Artículo 51. Tratamiento de datos.

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

Artículo 52. Obligación de información sobre circunstancias personales.

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

ANEXO I Código de conducta

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

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

- El trabajador cumplimentará, diariamente, los correspondientes partes de trabajo, consignando expresamente, las horas de presencia con arreglo a lo dispuesto en el convenio colectivo.

- Siempre que sea posible y, necesariamente cuando los viajes se realicen en plaza, se deberá repostar en las propias instalaciones de la empresa.

- La cabina, al igual que el uniforme, siempre deberán estar limpios.

- El trabajador llevará el atuendo facilitado por la empresa y, especialmente, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

- Se deberán observar, en todo momento, las medidas de prevención previamente notificadas a los trabajadores o de las que se les haya formado e informado.

- El trabajador se obliga a realizar todas aquellas tareas que, en tanto que complementarias, sean necesarias para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

ANEXOS II - III TABLAS SALARIALES

2018

(continúa página siguiente)

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS PENÓS	PLUS TRANSPORT	PLUS ACTIVITAT	RENTAT ROBA	TOTAL MENSUAL	VACANCES	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
ENCARREGAT	1.006,88	94,88	251,72	102,07	327,93	11,70	1.795,17	1.783,49	1.783,49	1.783,49	1.783,49	26.880,92
CONDUCTOR	929,27	94,88	232,32	102,07	246,83	11,70	1.617,08	1.605,39	1.605,39	1.605,39	1.605,39	24.209,42
MAQUINISTA	890,55	94,88	222,64	102,07	208,61	11,70	1.530,44	1.518,74	1.518,74	1.518,74	1.518,74	22.909,82
OPERARI RSU	851,81	94,88	212,96	102,07	170,37	11,70	1.443,77	1.432,08	1.432,08	1.432,08	1.432,08	21.609,85
OPERARI VIÀRIA	851,81	94,88	212,96	102,07	170,37	11,70	1.443,77	1.432,08	1.432,08	1.432,08	1.432,08	21.609,85

CATEGORIA	HORAS EXTRES	FESTIUS TREBALLATS	PLUS GRUA
ENCARREGAT	13,85	135,99	-
CONDUCTOR	13,85	135,99	8,96
OPERARI RSU	12,69	135,99	-
OPERARI VIÀRIA	12,69	135,99	-

2019

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS PENÓS	PLUS TRANSPORT	PLUS ACTIVITAT	RENTAT ROBA	TOTAL MENSUAL	VACANCES	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
ENCARREGAT	1.018,96	96,02	254,74	103,30	331,86	11,84	1.816,71	1.804,90	1.804,90	1.804,90	1.804,90	27.203,49
CONDUCTOR	940,42	96,02	235,11	103,30	249,79	11,84	1.636,49	1.624,65	1.624,65	1.624,65	1.624,65	24.499,93
MAQUINISTA	901,24	96,02	225,31	103,30	211,11	11,84	1.548,81	1.536,97	1.536,97	1.536,97	1.536,97	23.184,73
OPERARI RSU	862,03	96,02	215,51	103,30	172,42	11,84	1.461,09	1.449,27	1.449,27	1.449,27	1.449,27	21.869,17
OPERARI VIÀRIA	862,03	96,02	215,51	103,30	172,42	11,84	1.461,09	1.449,27	1.449,27	1.449,27	1.449,27	21.869,17

CATEGORIA	HORAS EXTRES	FESTIUS TREBALLATS	PLUS GRUA
ENCARREGAT	14,02	137,62	-
CONDUCTOR	14,02	137,62	9,06
OPERARI RSU	12,84	137,62	-
OPERARI VIÀRIA	12,84	137,62	-

Barcelona, 19 de novembre de 2019

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