RESOLUCIÓ de 4 de juny de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball dels serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària del municipi de Pallejà (Corporación CLD SUTR, SL) per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08015911012008)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball dels serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària del municipi de Pallejà (Corporación CLD SUTR, SL) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de febrer de 2020, 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 dels serveis de recollida de residus sòlids urbans i neteja pública viària del municipi de Pallejà (Corporación CLD SUTR, SL) per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08015911012008) 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 LOS SERVICIOS DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA PUBLICA VIARIA DEL MUNICIPIO DE PALLEJÀ (CORPORACIÓN CLD SUTR, SL) PARA LOS AÑOS 2019-2020

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 Pallejà.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 1-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 pública viaria del municipio de Pallejà 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 aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2019. 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 2019 y el 31 de diciembre de 2020. 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.

El trabajador no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior al trabajador de la mejora, de las condiciones que con el carácter de “más beneficiosas” vengan disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinto grupo profesional o puesto de trabajo.

Artículo 8. Comisión Mixta de Interpretación.

8.1. Atribuciones. La Comisión tendrá como funciones específicas las siguientes:

8.1.1. La interpretación auténtica de las normas contenidas en el Convenio colectivo.

8.1.2. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.

8.1.3. 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.

8.1.4. Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 2-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

8.2. Composición. La Comisión estará integrada por un (1) representante de la empresa y, otro de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

8.3. 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 artículo 8.1. del presente Convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez (10) días naturales.

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, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

8.4. 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, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá de acuerdo expreso.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 3-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 2019. Con efectos del día 1 de enero de 2019 se establece un incremento del 1,25%. Las tablas salariales resultantes se recogen en el anexo I del presente Convenio colectivo.

12.2. Ejercicio 2020. Para el ejercicio 2020 se establece el 100% de la equiparación de la paga de verano al salario mensual establecido en las tablas salariales.

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 grupo profesional, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

--- Complemento personal de antigüedad.

---- Complementos de puesto de trabajo: plus penoso-tóxico-peligroso; plus nocturno; plus de grúa; y, plus de domingos y festivos (en anexo: festivo trabajado y festivo especial).

---- Complementos de cantidad o calidad del trabajo: plus convenio; horas extraordinarias.

--- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: gratificaciones extraordinarias de verano, navidad; y participación en beneficios.

Artículo 14. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente Convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional, 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 cien (5%) sobre el salario base de Convenio y quinquenios equivalentes al diez por cien (10%) del salario base de Convenio.

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el mes de enero del año en que se cumple el bienio o quinquenio.

Artículo 16. Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, 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 conceptuación más elevada que la del trabajo corriente.

16.1. 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

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 4-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

desarrollen, y su cantidad se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales, devengándose como en la actualidad.

16.2. Plus nocturno. Los trabajadores que realicen su jornada entre las 21:00 horas y las 06:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad por día efectivamente trabajado en jornada nocturna, cuyo importe, establecido en la tabla salarial anexa, consistirá en un porcentaje del veinticinco por cien (25%) del salario base (sin antigüedad) y, en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

Caso de no prestarse trabajo en horario nocturno no se devengará, por tanto, el "plus nocturno".

16.3. Plus de grúa. Se establece un plus para grúa gancho y cadenas para aquellos conductores que por necesidades del servicio conduzcan este tipo de camiones. Para los años de vigencia del Convenio, se establece la percepción del plus grúa (por ejemplo, en vehículos Easy) por día efectivamente trabajado, siendo el importe diario de 9,56 EUR (2019) para el personal de viaria, y 9,56 EUR (2019) para el personal de recogida.

16.4. Plus domingos y festivos. El personal que, por razones del servicio, trabaje domingos y festivos percibirán, adicionalmente al salario real de un día laboral, un complemento, bajo la denominación "plus de festivos" según se indica en tabla salarial anexa al presente Convenio colectivo. A los efectos de este artículo, tendrán la consideración de día festivo, el día de Sant Esteve, Reis i Sant Joan.

Se acuerda expresamente que el personal afecto a la plantilla vendrá obligado a realizar los servicios necesarios en los días laborales, festivos y domingos de acuerdo con las necesidades del servicio contratado con el ayuntamiento de Pallejà. Asimismo, dichos días, el servicio se realizará preferentemente con personal voluntario y de forma rotativa.

Para aquel personal que preste trabajo coincidiendo con un día de fiesta local, Nadal, Any Nou, Sant Esteve, Dia de Reis y Sant Joan, con independencia de su grupo profesional, percibirá como contraprestación un complemento salarial el cual está establecido en tablas, según grupo profesional.

16.5. Plus de vestuario y herramientas. Para compensar los gastos que por los referidos conceptos se ocasione al trabajador/a, se establece el presente plus, de naturaleza extrasalarial, devengable por día efectivamente trabajado, por importe:

Personal viaria: 22,75 EUR para el 2019, sin que, pues, se devengue en vacaciones.

Personal de recogida: 99,13 EUR para el 2019 y sin que, pues, se devengue en vacaciones.

Artículo 17. Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

17.1. Plus convenio. El complemento o cantidad de trabajo denominado plus convenio, se devengará para cada grupo profesional de acuerdo con los importes que aparecen en las tablas salariales anexas, siendo su devengo por día natural y no computándose para el cálculo y pagos de domingos y festivos.

17.2. Horas extraordinarias. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que excedan de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y se ajustará a lo determinado por el Estatuto de los Trabajadores. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores, siempre dentro de los límites legales, y respetando el descanso mínimo obligatorio establecido legalmente. Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

En el caso de que un trabajador realice doble horario, se le contará como una hora extraordinaria la utilizada para la comida, y respetando el descanso mínimo obligatorio establecido legalmente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 5-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Artículo 18. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

18.1. Gratificaciones extraordinarias. Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo devengarán anualmente dos (2) gratificaciones extraordinarias que se abonarán el día 22 de junio (paga de junio) y el día 21 de diciembre (paga de Navidad); cuyo importe se determina en las tablas salariales para cada grupo profesional y año de vigencia del Convenio colectivo, incrementándose en una cantidad equivalente al complemento de antigüedad que, en su caso, venga percibiendo mensualmente el trabajador.

La paga de junio se devengará desde el día 1 de julio del año anterior hasta el 30 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.

La situación de incapacidad temporal no implicará merma alguna en las gratificaciones extraordinarias, siempre y cuando esta no sea superior a 90 días. En caso de que la situación de incapacidad temporal superase los días, se procederá a la deducción pertinente.

En caso de intervención quirúrgica en la que el período de baja sea superior a 90 días no se deducirán las partes proporcionales.

18.2. Participación en beneficios. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo percibirán una gratificación por beneficios, según se especifica en las tablas salariales anexas.

Dicha gratificación se devengará desde el día 1 de abril del año anterior hasta el 31 de marzo siguiente y su abono se realizará el 30 de marzo.

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

Capítulo IV
Organización del trabajo y 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 grupo profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

Grupo I: El grupo I, el cual corresponde al personal de recogida está compuesto por las siguientes grupos profesionales:

Conductor: En posesión del carné 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.

Operario: El empleado que alcance dicho grupo profesional de los servicios efectuará las tareas que se le asignen tanto de pie como en vehículo, solo o en equipo.

Grupo II: El grupo II reúne al personal de limpieza viaria y está integrado por las siguientes grupos profesionales:

Maquinista. Tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas o vehículos remolcados o sin remolcar propias del servicio. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, así como de observar las prescripciones técnicas y de funcionamiento de los mismos.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 6-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Operario: Trabajadores, mayores de dieciocho años, encargados de ejecutar labores para cuya realización principalmente se requiere de esfuerzo físico, sin necesidad de práctica operatoria alguna. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Operario-especialista: Es aquel personal dedicado a determinadas funciones que, sin constituir un oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 20. Preavisos y ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con un plazo de preaviso mínimo de quince (15) días naturales. En caso contrario la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 21. Subrogación de personal.

Subrogación o 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 prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutaran 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.

El Delegado de Personal mantendrá los mismos derechos que tuviera reconocidos en la empresa o entidad adjudicataria saliente.

Artículo 22. Uniformidad (vestuario).

La empresa entregará a todos los trabajadores de las siguientes prendas de trabajo de uso obligatorio para todas las grupos profesionales:

- Temporada de invierno: Dos pantalones, dos camisetas manga larga 100% algodón, dos polares (se renovará cada dos años). Igualmente, la empresa entregará al personal un anorak (se entregará cada 2 años) y dos suéters (anualmente).

- Temporada verano: Dos pantalones, y dos camisetas manga corta 100% algodón.

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

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará en el mes de septiembre (para la de invierno) y en el mes de abril (para la de verano); y a su entrega se devolverá la ropa correspondiente al período anterior.

Al personal de nuevo ingreso, superados los tres meses de permanencia en la empresa, se le entregará un pantalón complementario al conjunto de prendas 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 en los trabajos nocturnos. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 7-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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

Capítulo V
Tiempo de trabajo

Artículo 23. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y cinco (35) horas de trabajo efectivo semanales manteniéndose su distribución actual, con el siguiente régimen horario y de turnos.

Turno de mañana: de 7 a 12 horas 50 minutos.

Lunes:

Mañana: de 7 a 10 horas 50 minutos.
Tarde: de las 14 a las 16 horas.

Durante los meses de junio, julio y agosto, y siempre que el Ayuntamiento lo apruebe, iniciarán la jornada una (1) hora antes.

Los sábados y festivos, la hora de inicio de la jornada laboral se adelantará una (1) hora.

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.

Artículo 24. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta (30) 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 del salario real mensual, excluyendo las percepciones extrasalariales, horas extraordinarias y plus festivos.

(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, grupo profesional y puesto a cubrir;

(e) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y agosto, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador;

(f) Siempre se comenzarán a disfrutar en día laborable.

(g) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 8-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

(h) La situación de accidente laboral (no enfermedad común) acaecida con anterioridad y que se prolongue durante el período previsto de vacaciones anuales paralizará las mismas fijándose un nuevo período de disfrute aunque haya terminado el año natural.

(i) En caso de baja por accidente no laboral, así como en los casos en que el trabajador tenga que ser intervenido quirúrgicamente y coincida con el inicio de su período vacacional, todo el personal afecto por el presente convenio disfrutará de sus vacaciones, aunque haya terminado el año natural, una vez se encuentre en situación de alta médica, siempre y cuando no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final de año en que se haya originado.

En todo caso, el calendario de vacaciones quedará elaborado, a más tardar, durante la primera quincena del mes de mayo del año en que se trate.

Artículo 25. Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa concederá los siguientes permisos retribuidos:

a) Dos (2) días hábiles en caso de fallecimiento o intervención quirúrgica de pariente hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad; y cuatro (4) días hábiles si se produce fuera de la provincia de Barcelona, ambos a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante,.

b) Tres (3) días hábiles en caso de nacimiento de hijos; y cuatro (4) días hábiles si se produce fuera de la provincia de Barcelona, ambos a contar desde el primer día hábil siguiente al hecho causante.

c) Un (1) día natural en caso de matrimonio de hijos y hermanos, y tres (3) días si es fuera de la provincia de Barcelona.

d) Cuatro (4) días hábiles para asuntos personales, no pudiendo disfrutarlo dos o más trabajadores de la misma sección o grupo profesional el mismo día. La solicitud de dicho permiso se realizará con un preaviso de quince (15) días. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización ni durante el período de Navidad.

e) En los casos de hospitalización de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido el permiso retribuido será de un (1) día hábil por cada día o fracción que permanezca hospitalizado; será de dos (2) días hábiles si está hospitalizado dos días; y será de cuatro (4) días naturales si está hospitalizado tres o más días.

f) Si algún trabajador tuviera la necesidad de ir al médico especialista, contará con el tiempo indispensable, previo aviso anticipado a la empresa. Asimismo, el trabajador se compromete a estar ausente el tiempo imprescindible, siendo su retribución la misma que si hubiera trabajado.

Artículo 26. Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de diez (10) días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de vacaciones ni período de Navidad. Asimismo, tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos ó más trabajadores de la misma sección o grupo profesional. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo de casos de fuerza mayor acreditada o necesidades del servicio.

Artículo 27. Ausencias por enfermedad.

Los trabajadores que se ausenten de su puesto de trabajo por enfermedad común o accidente no laboral, deberán comunicarlo a la empresa al inicio de la jornada, salvo razones que lo impidan. Además, cuando el trabajador que por tal motivo se ausente por más de media jornada deberán aportar el correspondiente parte de baja médico. Caso contrario, el trabajador deberá aportar el justificante médico correspondiente.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 9-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El incumplimiento de dicha obligación conllevará la deducción del salario correspondiente al período de ausencia no justificado.

Artículo 28. Calendario laboral.

La empresa publicará anualmente el calendario laboral, que se expondrá en un lugar visible en el centro de trabajo, informando previamente a la representación legal de los trabajadores.

Capítulo VI
Mejoras sociales

Artículo 29. Ayuda escolar.

Se establece un plus denominado "escolar", consistente en el abono, por una sola vez, de 102,40 EUR brutos (para el 2019), por hijo de cada trabajador, en edad comprendida entre los 2 y los 16 años (cumplidos hasta el 1 de septiembre del año que se trate). Dicho plus escolar se percibirá en el mes de septiembre y para su percepción será imprescindible acreditar documentalmente la asistencia a guardería, parvulario o centro escolar.

Artículo 30. Pago de haberes.

El personal afecto al presente Convenio percibirá sus haberes mediante transferencia bancaria. Asimismo, el abono mensual se hará efectivo el último día de cada mes y, en todo caso, antes de iniciarse las vacaciones reglamentarias.

Artículo 31. Vestuario.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de vestuario, provisto de lavabos, duchas y de una taquilla por trabajador.

Artículo 32. Fiesta patronal.

Sin perjuicio de las fiestas que por ley les corresponda a los trabajadores, se establece como fiesta patronal el día 3 de noviembre, san Martín de Porres, siendo esta abonable y no recuperable. Para el supuesto que el citado día coincida en día no laborable, lo disfrutarán otro día sin que coincidan dos trabajadores el mismo día.

Artículo 33. Multas de tráfico.

La empresa abonará las multas de tráfico que no se deban a imprudencias, incumplimientos del código de circulación o normas internas del personal que conduzca vehículos de la empresa. Los itinerarios de recogida se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

Artículo 34. Ayudas a la incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice desde el primer día de baja el 100% de la base reguladora denominada para accidente de trabajo y enfermedades profesionales del mes anterior a la baja.

En el caso de hospitalización derivada de enfermedad común/profesional y/o accidente laboral o no, la empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones de la seguridad social, garantice los ingresos diarios reales para cada grupo profesional. Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta 20 días después de la salida del centro hospitalario, siempre y cuando, durante estos días, el trabajador continúe en situación de incapacidad temporal.

En caso de situaciones de incapacidad temporal derivadas de enfermedad común y/o accidente no-laboral, la empresa abonará el 50% durante los tres (3) primeros días de baja de

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 10-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

IT y solo en el primer proceso, estando el resto a lo establecido en la Ley general de la Seguridad Social. A tal efecto, en los siguientes procesos de IT, estos 3 días no se percibirán.

Artículo 35. 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:

Año 2019:

- En caso de fallecimiento de un trabajador se le indemnizará con cuatro mil setecientos ocho con dieciseis centimos de EUR (4.708,16 EUR), en caso de muerte natural o invalidez permanente absoluta o total derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

derivada de accidente laboral se le indemnizará con quince mil seis cientos noventa y tres con ochenta y nueve céntimos de EUR (15.693,89 EUR).

Siendo el beneficiario los herederos legales.

Artículo 36. Préstamos.

La empresa concederá préstamos individuales por un importe máximo de 1.830 EUR, en caso de acreditada necesidad y siempre que el máximo no rebase los 5.400 EUR en dicha plantilla.

La devolución del préstamo concedido se devolverá en plazos mensuales de hasta 12 meses como máximo.

Artículo 37. Premio jubilación.

Se establece un premio de jubilación de acuerdo con la siguiente escala, que se abonara a todos los 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 de edad o más: tres mensualidades (3) de las percepciones salariales fijas.

--- A los 63 años de edad cumplidos: tres mensualidades y media (3’5) de las percepciones salariales fijas.

--- A los 62 años de edad cumplidos: cuatro mensualidades (4) de las percepciones salariales fijas.

--- A los 61 años de edad cumplidos: cuatro mensualidades y media (4’5) de las percepciones salariales fijas.

--- A los 60 años de edad cumplidos: cinco mensualidades (5) de las percepciones salariales fijas.

En todos los casos para devengar dicho premio de jubilación, el trabajador debe tener cumplidos, al menos, de 10 años de trabajo efectivo en Corporación CLD SUTR, SL y continuar prestando servicios por cuenta de Corporación CLD SUTR, SL en la contrata delimitada en el ámbito funcional y territorial del presente convenio en el momento de acceder a la jubilación.

Artículo 38. Gestiones de carácter colectivo.

La empresa concederá permiso retribuido a un trabajador de la plantilla para que pueda acompañar al Delegado de los trabajadores en las negociaciones de Convenio colectivo y del calendario laboral.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 11-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

38.1. Ante cualquier ampliación o modificación de servicio en Pallejà, que conlleve una vacante, tendrá preferencia a elegir el puesto de trabajo dentro de su grupo profesional, aquel trabajador de más antigüedad, siempre y cuando la empresa considere que tiene la capacidad y la idoneidad adecuadas.

38.2. En el caso de modificación de servicios, aquellos trabajadores afectados, a excepción de personal ya cualificado (conductores), tendrán preferencia a elegir los nuevos puestos de trabajo generados, siempre y cuando la empresa considere que tiene la capacidad y la idoneidad suficiente.

Artículo 39. Tablón de anuncios.

La empresa pondrá en sus locales un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso para los trabajadores destinado a la información de carácter sindical. Dicho tablón de anuncios permanecerá cerrado con llave, siendo el Delegado de Personal el responsable del mismo.

Artículo 40. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el convenio general del sector de limpieza pública, viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 41. Estabilidad en el empleo.

Con el fin de aumentar la profesionalidad y conocimiento de las tareas a realizar por los trabajadores, cuando una plaza quede vacante por jubilación, cese, o cualquier otra circunstancia que no implique reserva del puesto de trabajo, la empresa contratará en su puesto a un trabajador con contrato indefinido, teniendo la empresa un volumen de contratación fija igual al número de trabajadores necesarios para realizar el servicio según la plica del Ayuntamiento de Pallejà.

Para cubrir dichas vacantes tendrán preferencia los trabajadores que tengan vinculación a la plantilla por haber estado prestando sus servicios mediante alguna de las modalidades de contratación

Artículo 42. Movilidad de personal.

Ninguna persona adscrita a la plantilla de la población de Pallejà, será trasladado a otro centro de trabajo, o al servicio de recogida de residuos sin el consentimiento de este.

Capítulo VII
Seguridad y salud laboral

Artículo 43. 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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 12-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

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 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 expresamente 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 VIII
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. Derechos sindicales.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 13-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

El Delegado de Personal tendrá veintidós (22) horas mensuales para atender las obligaciones derivadas de su cargo.

Capítulo IX
Régimen disciplinario

Artículo 48. 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 X
Tratamiento de datos / obligación de información sobre circunstancias personales

Artículo 49. Tratamiento de datos.

El trabajador 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 50. Obligación de información sobre circunstancias personales.

El trabajador 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.

Artículo 51. Deducciones.

Todas las cantidades fijadas en este convenio son brutas corriendo por cuenta del trabajador las retenciones a cuenta del Impuesto sobre la renta de las personas físicas y aportaciones a la seguridad social y/o aquéllas otras que las pudieran sustituir en un futuro o, en fin, de nueva creación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNICA.

En cuanto a los procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo del art. 82.3 del ET, de conformidad con el art. 85.3 c) del ET, se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

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.

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 14-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

- 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 injerir 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.

(*continúa pagina sigüiente)*

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 15-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

ANEXO II
TABLAS SALARIALES EJERCICIO 2019 y 2020

Tabla salarial recollida 2019

GRUP PROFESS.	SALARI BASE	PLUS PENÓS	PLUS CONVENI	PLUS VESTUAR.	PLUS TRANS.	PLUS RESPONS.	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	1.030,74	86,65	256,00	99,13	132,86	153,55	1.758,94	1.286,73	1.286,73	1.286,73	24.967,53
OPERARI	914,68	78,72	256,00	99,13	110,35	-	1.458,88	1.170,68	1.170,68	1.170,68	21.018,56

GRUP PROFESSIONAL	HORA EXTRA	HORA FESTIVA	FESTIU TREBALLAT	FESTIU ESPECIAL
CONDUCTOR	14,49	26,07	124,48	182,06
OPERARI	14,49	26,07	114,68	182,06

Plus maquinista: 2,95 EUR/dia efectivament treballat
Plus grua: 9,56 eur/día efectivament treballat
Ajuda escolar : 102,40 EUR

Taula salarial recollida 2020

GRUP PROFESS.	SALARI BASE	PLUS PENÓS	PLUS CONVENI	PLUS VESTUAR.	PLUS TRANS.	PLUS RESPONS.	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
CONDUCTOR	1.030,74	86,65	256,00	99,13	132,86	153,55	1.758,94	1.758,94	1.286,73	1.286,73	25.439,74
OPERARI	914,68	78,72	256,00	99,13	110,35	-	1.458,88	1.458,88	1.170,68	1.170,68	21.306,76

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 16-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

GRUP PROFESSIONAL	HORA EXTRA	HORA FESTIVA	FESTIU TREBALLAT	FESTIU ESPECIAL
CONDUCTOR	14,49	26,07	124,48	182,06
OPERARI	14,49	26,07	114,68	182,06

Plus maquinista : 2,95 EUR/dia efectivament treballat
Plus grua: 9,56 EUR/día efectivament treballat
Ajuda escolar: 102,40 EUR

Taula salarial viària 2019

GRUP PROFESS.	SALARI BASE	PLUS PENÓS	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT	PLUS VESTUARI	PLUS ESPECIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
MAQUINISTA	703,03	177,45	541,33	165,58	22,76		1.610,15	1.056,82	1.056,82	1.056,82	22.492,23
OPERARI	703,03	181,95	452,99	173,43	22,76		1.534,16	1.056,82	1.056,82	1.056,82	21.580,42
OPER. ESPECIALISTA	703,03	177,44	444,12	165,54	22,76	104,33	1.617,22	1.056,82	1.056,82	1.056,82	22.577,09

GRUP PROFESSIONAL	HORA EXTRA	HORA FESTIVA	HORA NOCTURNA	FESTIU TREBALLAT	FESTIU ESPECIAL
MAQUINISTA	16,14	18,64	22,35	125,08	182,06
OPERARI	14,90	17,38	19,86	111,79	182,06

Plus maquinista: 2,94 EUR /dia efectivament treballat
Plus grua: 9,56 EUR /dia efectivament treballat
Ayuda escolar: 102,40 EUR

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 17-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona

Taula salarial viària 2020

GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS PENÓS	PLUS CONVENI	PLUS TRANSPORT	PLUS VESTUARI	PLUS ESPECIAL	TOTAL MENSUAL	PAGA ESTIU	PAGA NADAL	PAGA BENEFICIS	TOTAL ANUAL
MAQUINISTA	703,03	177,45	541,33	165,58	22,76		1.610,15	1.610,15	1.056,82	1.056,82	23.045,56
OPERARI	703,03	181,95	452,99	173,43	22,76		1.534,16	1.534,16	1.056,82	1.056,82	22.133,75
OPER. ESPECIALISTA	703,03	177,44	444,12	165,54	22,76	104,33	1.617,22	1.617,22	1.056,82	1.056,82	23.130,42

GRUP PROFESSIONAL	HORA EXTRA	HORA FESTIVA	HORA NOCTURNA	FESTIU TREBALLAT	FESTIU ESPECIAL
MAQUINISTA	16,14	18,64	22,35	125,08	182,06
OPERARI	14,90	17,38	19,86	111,79	182,06

Plus maquinista: 2,94EUR /dia efectivament treballat
Plus grua: 9,56 EUR /dia efectivament treballat
Ayuda escolar: 102,40 EUR

Barcelona, 4 de juny de 2020
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

BOPB Butlletí Oficial de la Província de Barcelona | Data 9-7-2020 | CVE 2020017343 | Pàg. 18-18 | https://bop.diba.cat | Diputació Barcelona