



RESOLUCIÓ de 9 de març de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bicing 2.0 – UTE Pedalem Barcelona per al període 08.01.2019-31.12.2023 (codi de conveni núm. 08103132012020)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Bicing 2.0 – UTE Pedalem Barcelona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 4 de novembre 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 Bicing 2.0 – UTE Pedalem Barcelona per al període 08.01.2019-31.12.2023 (codi de conveni núm. 08103132012020) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA BICING 2.0 – UTE PEDALEM BARCELONA PARA EL PERIODO 08.01.2019-31.12.2023.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito personal, territorial y funcional.**

Las normas establecidas en este convenio colectivo serán de aplicación a todos/as los/as trabajadores/as de la plantilla de la empresa UTE Pedalem Barcelona, adscritos a los servicios del Bicing 2.0 de Barcelona.

Artículo 2. **Ámbito temporal.**

La vigencia del convenio será del 08.01.2019 al 31.12.2023.

El convenio colectivo entrará en vigor a partir de su firma. Y los efectos económicos se producirán según se acordó en el acta de mediación de fecha de 07.10.2019 y constan detallados en art. 23 del presente Convenio colectivo.

Para los complementos salariales con efectos fijados a la firma del acuerdo y detallados en los artículos 19, 20, 21 y 22, se fija que tendrán efectos del mes de octubre del 2019, con independencia de la fecha efectiva de firma del Convenio.

Artículo 3. **Prórroga.**

El Convenio colectivo se entenderá prorrogado automáticamente si no hubiese denuncia expresa de este. Denunciado el acuerdo y hasta la firma del siguiente, éste continuará vigente por ultraactividad.

Artículo 4. **Denuncia.**

La denuncia del Convenio colectivo deberá hacerse con una antelación mínima de tres meses antes de su finalización o prórroga en curso, mediante escrito enviado por cualquiera de las partes a la otra, en los términos y formas legalmente previstas.

Artículo 5. Respeto a la totalidad.

Lo que se pacte en este Convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible, a efectos de su aplicación será considerado globalmente, debiéndose renegociar en su totalidad de ser modificada en todo o en parte por la jurisdicción competente.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 7. Prelación de normas.

En lo no previsto en el Convenio Bicing Barcelona se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (código de convenio núm. 08002545011994), el Estatuto de los Trabajadores, y a las interpretaciones jurisprudenciales vigentes en cada momento acerca de sus materias.

Artículo 8. Condiciones más beneficiosas.

Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto generales como pactadas, se resolverán mediante la aplicación de la más beneficiosa para el/la trabajador/a; apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

Artículo 9. Comisión Mixta y Paritaria.

Constitución

De conformidad con lo previsto en el artículo 85.3.e) del texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET) aprobado por Real decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, se crea la Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia de lo que en él se establece.

Ambas partes convienen en la necesidad de dar conocimiento a la CPC de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que esta pueda emitir su opinión o actuar en la forma que se establece en el propio texto convencional.

Composición

La CPC estará compuesta por:

- 3 miembros designados por parte de la empresa.
- 3 miembros designados por la representación legal de los trabajadores de acuerdo a la proporcionalidad sindical del Comité.

Las partes que integran la CPC podrán ser asistidas por asesores, que tendrán voz, pero no voto y que serán designados libremente por cada una de ellas.

Domicilio

La comisión paritaria tendrá su domicilio en C/ Rafael Barradas 5 08908 Hospitalet de Llobregat

Competencias

Son competencias específicas de la Comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación del Convenio: Cuando cualquiera de las partes de la Comisión reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas pueda recabar la información que estime oportuna.
- Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo o que comprendan a una pluralidad de personas trabajadoras, o afecte a intereses supra personales, que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuando lo soliciten cualquiera de las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Intervenir en aquellas materias y para aquellas competencias que se especifica expresamente en este Convenio.
- Promover análisis de situación económica, informes de aplicación del Convenio, estadísticas de evolución del empleo y todas aquellas acciones, que las partes consideren oportunas al objeto de tener un mayor conocimiento del sector y su evolución.
- Conocer de los conflictos sobre encuadramiento de grupo profesional, y los que no queden resueltos en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán de común acuerdo a los trámites de conciliación y mediación en el departament de treball.
- Intervenir en los procedimientos establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En supuesto de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. De mantenerse el desacuerdo las partes podrán recurrir a los trámites de conciliación y mediación del departamento de treball.
- En el supuesto que aparezcan nuevas funciones o nuevos puestos no existentes en la actualidad se discernirán la creación de pluses o nuevas categorías que remunerasen las futuras necesidades.

Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria, revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgará el carácter ordinario o extraordinario del asunto a tratar, la organización que presente la consulta argumentando las causas que justifiquen el carácter de la misma.

Capítulo II Subrogación de la plantilla

Artículo 10. Subrogación.

Primero. Las personas que presten sus servicios en el presente contrato tendrán derecho a subrogarse en la nueva empresa adjudicataria en los términos que fije la licitación o en su defecto según lo previsto en lo establecido en la Sección 4ª, artículo 35 del convenio colectivo

de trabajo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona (código de convenio núm. 08002545011994), a la finalización de la ejecución del contrato de Bicing 2.0.

Segundo. La empresa cesante en el servicio preavisará documentalmente al personal afectado y a la representación legal de los trabajadores/as la resolución del contrato de mantenimiento que existía con la empresa principal y simultáneamente trasladará a la nueva empresa adjudicataria una relación de las personas trabajadoras a las que alcance el derecho del presente artículo de subrogación con la documentación suficiente que acredite el derecho de subrogación ahora descrito, adjuntando sus contratos individuales, las nóminas de los últimos 13 meses y los TC2 donde se encuentre los mismos en los últimos 13 meses y cuanta documentación le sea requerida con el fin de verificar la aplicabilidad nominativa del presente artículo.

Capítulo III Condiciones de trabajo

Artículo 11. Organización en el 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 el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación. Se informará previamente al comité de empresa de cualquier cambio o modificación en el trabajo.

La representación legal de los/as trabajadores/as velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores/as han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Ambas partes acuerdan que las tareas y contenidos de los diferentes puestos de trabajo serán protocolizados, y puestos en conocimiento de los trabajadores, previa información al propio Comité de Empresa.

Cuando los trabajadores reciban una orden o indicación de trabajo, que, no estando protocolizada, genere razonables dudas de riesgo de accidente o legalidad, trasladará la misma al Comité de Empresa, para que, previa a su ejecución se valore con la empresa la idoneidad o no de la tarea encomendada.

Artículo 12. Uso de utillajes, herramientas, vehículos y elementos de trabajo.

Si el/la trabajador/a observase dificultades o entorpecimientos para la realización del trabajo, faltas o defectos en el material, en el utillaje o herramientas, estará obligado a dar cuenta inmediatamente a sus encargados superiores.

El/la trabajador/a cuidará de las máquinas, herramientas, equipos, vehículos y útiles que se le confieran, los mantendrá en perfecto estado de conservación y deberá informar de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan en los mismos, al objeto de subsanar las deficiencias que se produzcan.

La empresa será la encargada de la limpieza de las instalaciones de los centros de trabajo, vehículos y herramientas.

La empresa se hará cargo de aquellas multas o sanciones que se imponga a los/las trabajadores/as en el ejercicio de sus funciones siempre y cuando no sea una negligencia del trabajador. Así mismo la empresa pondrá a disposición del/a trabajador/a los medios jurídicos para realizar los recursos pertinentes.

Artículo 13. Cumplimiento en el trabajo.

Se establecen las siguientes disposiciones de carácter general:

Cualquier trabajador/a tiene la obligación de encontrarse en su centro de trabajo, dispuesto para comenzar sus actividades, a la hora establecida, no pudiendo abandonarlo sin permiso antes de la hora de salida.

La ausencia al trabajo deberá ser comunicada lo antes posible al centro de trabajo del que dependa el/la trabajador/a, sin perjuicio de la posterior justificación de la misma que deberá realizarse a la mayor brevedad posible y en todo caso según lo establecido en la legalidad vigente. Para abandonar el puesto de trabajo durante la jornada laboral, el/la trabajador/a deberá informar previamente al superior de quien dependa, o al mando autorizado para ello, salvo en situaciones de enfermedad, accidente o por temas sindicales, que se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. A tal efecto, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores un número de teléfono al que informar dicho tipo de incidencias.

Los/as trabajadores/as estarán obligados a cumplimentar diariamente los partes de trabajo que les soliciten sus superiores referentes a sus funciones y a respetar el código de circulación y la ley de prevención de riesgos laborales, así como el resto de la legislación vigente.

Capítulo IV Clasificación profesional

Artículo 14. Grupos profesionales.

El personal estará encuadrado, atendiendo a las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que ejecute en la empresa, en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- A. Grupo profesional de dirección.
- B. Grupo profesional de mandos.
- C. Grupo de administrativos.
- D. Grupo de producción.
- E. Grupo de taller.

Artículo 15. Definición de los grupos profesionales y de las funciones y/o especialidades profesionales integradas en los mismos.

Cada grupo profesional comprende las tareas, funciones, oficios, especialidades profesionales y/o responsabilidades que para cada uno de se especifica seguidamente.

Estas funciones o especialidades profesionales serán equivalentes entre sí dentro de cada grupo profesional con independencia de sus derechos económicos.

A. GRUPO PROFESIONAL DIRECCIÓN.

A.1. Manager/ responsable de departamento

Es el personal que ejecuta trabajos y/o funciones que suponen la realización de tareas complejas y heterogéneas con alto grado de exigencia, autonomía e iniciativa. Se responsabilizará de las diferentes áreas de gestión/departamento existentes, y para ello, deberá cumplir con tareas y responsabilidades tales como la búsqueda de mejoras en su área de gestión; la gestión y dirección de equipos de trabajo a su cargo; planificación, coordinación y organización de todas las actividades y medios propios de cada área; análisis y seguimiento de las actividades propias de su área de gestión, así como aquellas tareas adicionales y/o complementarias necesarias, con el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Dentro de este grupo profesional, podrán encontrarse diferentes puestos de trabajo, entre ellos:

- Responsable de mantenimiento de estaciones
- Responsable de almacén y taller de bicicletas
- Responsable de logística y flota
- Responsable de sistemas y OSIT Bicing Barcelona
- Responsable de PRL, calidad y medioambiente
- Responsable de RRHH
- Responsable de administración y finanzas

La enumeración de estos puestos de trabajo es meramente enunciativa lo que no implica la necesidad de cobertura de todos los puestos de trabajo indicados, ni impide la existencia de otros puestos.

B. GRUPO PROFESIONAL MANDOS.

B.1. Supervisor

Son los/las trabajadores/as que, actuando bajo las órdenes e instrucciones que reciben de los responsables de departamento o de la dirección de la empresa, se encargan de supervisar las estaciones, las bicicletas, edificios y obra civil para la instalación de nuevas estaciones del servicio, asegurando que se cumplan los protocolos de actuación y normas de calidad preestablecidos por la empresa y reportando cualquier incidencia o mejora propuesta en las actuaciones que revisan.

B.2. Coordinadores

Son los/las trabajadores/as que actúan bajo las órdenes e instrucciones que reciben de los responsables de departamento o de la dirección de la empresa. Dirigen, organizan y supervisan un equipo de trabajo, teniendo amplios conocimientos y experiencia del área en la que desempeñan sus funciones y pudiendo tomar iniciativa en su trabajo diario dentro de los márgenes establecidos por los responsables de departamento, reportando de los resultados e incidencias del trabajo. Actúan conforme a prácticas y procedimientos normalizados, con autonomía para determinar y organizar el trabajo propio y para marcar las directrices para el trabajo de los subgrupos inferiores.

Dentro de este grupo profesional, podrán encontrarse diferentes puestos de trabajo, entre ellos:

- Coordinador/a de logística

La enumeración de estos puestos de trabajo es meramente enunciativa lo que no implica la necesidad de cobertura de todos los puestos de trabajo indicados, ni impide la existencia de otros puestos.

B.3. Jefe/a de equipo

Situada dentro del mismo grupo profesional pero aplicable a toda aquella figura que desempeñando las tareas anteriormente descritas, gestione equipos de trabajo reducidos con el apoyo del/la administrativa de departamento y el/la responsable. Estos trabajadores realizan también realizan reparaciones preventivas y correctivas de bicicletas y estaciones.

Dentro de este grupo profesional se encontrarían

- Jefe/a de equipo de mantenimiento de estaciones
- Jefe/a de equipo de taller de bicicletas

La enumeración de estos puestos de trabajo es meramente enunciativa lo que no implica la necesidad de cobertura de todos los puestos de trabajo indicados, ni impide la existencia de otros puestos.

C. GRUPO PROFESIONAL ADMINISTRATIVO.

C.1. Técnico/a Titulado

Es el/la trabajador/a que, dentro del ámbito administrativo de la empresa, ejecuta funciones que requieren iniciativa, especialización, y dominio técnico y profesional del oficio desempeñado, responsabilizándose del trabajo efectuado siguiendo instrucciones de sus superiores, bien a través del manager o directamente de la dirección de la empresa. Su actividad puede implicar responsabilidad sobre la gestión de otras personas siguiendo instrucciones de los responsables jerárquicos, pudiendo coordinar equipos de trabajo de diferentes áreas en determinados proyectos y desarrollos profesionales encomendados.

Dentro de este grupo profesional se encontrarían:

- Técnico/a de sistemas
- Técnico/a de reporting y análisis de datos
- Técnico/a de RRHH

La enumeración de estos puestos de trabajo es meramente enunciativa lo que no implica la necesidad de cobertura de todos los puestos de trabajo indicados, ni impide la existencia de otros puestos.

C.2. Oficial administración

Es el/la trabajador/a que, provisto o no de poder limitado, actúa siempre en dependencia del/la técnico/a titulado/a, responsable de área, mando o la dirección de la empresa. Puede tener a su cargo un servicio determinado, dentro del cual, con iniciativa y responsabilidad, con o sin otros empleados a su cargo, realiza trabajos que requieren calificación, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

C.3. Auxiliar administrativo/a

El trabajador/a que, con conocimientos en el área administrativa, iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a sus responsables, realiza trabajos de carácter auxiliar o secundario que requieran conocimientos generales de las técnicas administrativas y aptitudes prácticas.

Dentro del grupo profesional administrativo se encontrarían

- Administrativo/a de mantenimiento de estaciones
- Administrativo/a de taller de bicicletas y almacén
- Administrativo/a de RRHH
- Administrativo/a de flota

C.4. Personal OSIT

Es el trabajador/a responsable de la coordinación de sistemas de inductivos e incidencias recibidas por los distintos sistemas y gestión de estas, tanto las propias del departamento de mantenimiento y logística, como las propias de sistemas y entorno de usuario del servicio Bicing. Reportará a sus responsables de la información e incidencias recibidas y realizará el seguimiento de estas.

D. GRUPO PROFESIONAL DE PRODUCCIÓN.

D.1. Conductor/a logística.

Es el/la trabajador/a que, dependiendo del grupo profesional de mandos, o de la dirección de la empresa, en posesión de los títulos habilitantes necesarios, así como la habilidad y experiencia necesaria, tiene a su cargo la conducción y manejo de las máquinas y/o vehículos, remolcados o sin remolcar, propios del servicio, siguiendo y completando las rutas u órdenes de trabajo. Además de las funciones propias de conducción, realizará las tareas y trabajos auxiliares necesarios para completar su cometido laboral, principalmente, de traslado de bicicletas. Se responsabilizará del cuidado y conservación de la máquina o vehículo que se le asigne, dentro

de las capacidades técnicas que su titulación le habilita, y del buen estado en general de las herramientas de trabajo. Reportará a sus responsables del resultado de su trabajo.

D.2. Operario/a de mantenimiento de estaciones.

Es el/la trabajador/a que, dependiendo del grupo profesional de mandos, o de la dirección de la empresa, en posesión de los títulos habilitantes necesarios, así como la habilidad y experiencia necesaria, tiene a su cargo las tareas propias de mantenimiento, tanto correctivo como preventivo, necesarias para el correcto funcionamiento e imagen de las estaciones de bicicletas del servicio Bicing cumpliendo con los niveles de exigencia del cliente y del responsable. Además de las funciones propias de mantenimiento, tiene a cargo la conducción y el manejo de las máquinas y/o vehículos propios del servicio, cumpliendo en todo momento los protocolos de trabajo establecidos y las órdenes del jefe de equipo y responsable. Puntualmente estos operarios/as pueden ofrecer apoyo para el mantenimiento básico de las instalaciones de las naves.

D.3. Operario/a

Es el/la trabajador/a encargado de ejecutar labores para cuya realización es necesario conocimientos en determinadas áreas de operaciones, que realizan sus trabajos conforme a un método de trabajo concreto, sujeto a instrucciones precisas y detalladas, con autonomía limitada a tomar iniciativas sometidas a una supervisión directa y sistemática. Seguirá y cumplirá con las órdenes de trabajo, cumpliendo las órdenes recibidas, y siguiendo los protocolos de trabajo establecido, los estándares de calidad y productividad fijados para cada área y puesto de trabajo. Reportará del resultado de su trabajo a sus responsables.

Dentro de este grupo profesional se encontrarían:

- Operario/a de almacén.
- Operario/a de limpieza de flota.

La enumeración de estos puestos de trabajo es meramente enunciativa lo que no implica la necesidad de cobertura de todos los puestos de trabajo indicados, ni impide la existencia de otros puestos.

E. GRUPO PROFESIONAL DE TALLER.

E.1. Mecánico/a.

Es el/la trabajador/a que, con conocimiento teórico práctico del oficio, es capaz de ejecutar los cometidos propios del mismo, con autonomía propia y responsabilidad sobre su trabajo. En dependencia del responsable de área correspondiente o de la dirección de la empresa utilizará las herramientas y medios a su disposición para la reparación y/o mantenimiento de los vehículos de la empresa. Reportará a sus superiores de su trabajo diario, así como las incidencias surgidas. Podrá ejecutar reparaciones en el centro de trabajo, o desplazarse para la reparación in situ, cuando así sea aconsejable.

Dentro de este grupo profesional se encontrarían:

- Mecánico/a de flota.
- Mecánico/a de bicicletas.

La enumeración de estos puestos de trabajo es meramente enunciativa lo que no implica la necesidad de cobertura de todos los puestos de trabajo indicados, ni impide la existencia de otros puestos.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 16. Salario base mensual.

Por cada grupo y categoría profesional se establece el salario base cuyas cuantías serán abonadas con carácter mensual y por periodo vencido. Dichas cuantías se reflejan en la tabla salarial como Anexo I para cada uno de los años de vigencia del presente convenio. El salario base comprende además los pluses de presencia, puntualidad, penosidad y actividad. Dicha absorción de conceptos se realiza a fin de simplificar la estructura salarial del presente convenio.

Artículo 17. Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá anualmente 3 gratificaciones extraordinarias a razón de salario base que se detallan a continuación:

- Paga de marzo

- o Devengo: De enero a diciembre del año anterior
- o Importe: 1 mensualidad de sal. base por categoría
- o Pago: Antes del 15 de marzo

- Paga de junio

- o Devengo: De enero a junio
- o Importe: 1 mensualidad de sal. base por categoría
- o Pago: Antes del 15 de junio

- Paga de diciembre

- o Devengo: De julio a diciembre
- o Importe: 1 mensualidad de sal. base por categoría
- o Pago: Antes del 15 de diciembre

Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se abonarán las gratificaciones, prorrateando su importe en razón al tiempo de servicios. Esta misma norma se aplicará a los trabajadores/as eventuales, interinos y contratados por tiempo determinado.

De común acuerdo con los trabajadores/as la empresa podrán prorratear y abonar el importe de todas las pagas extraordinarias mensualmente.

Artículo 18. Nocturnidad.

Se entiende por trabajo nocturno, el que se realiza entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Todo el personal que realice más de la mitad de su jornada en horario nocturno percibirá las siguientes retribuciones para cada uno de los años de duración establecidos en el presente Convenio. Dichos importes brutos se abonarán a razón de 12 mensualidades.

2019	2020	2021	2022	2023
190,80	230,80	230,80	235,80	240,80

Para el personal que realice menos de la mitad de su jornada como nocturnidad percibirán en función de las horas trabajadas nocturnas el importe en bruto por hora que se detalla a continuación

2019	2020	2021	2022	2023
1,93	2,33	2,33	2,38	2,43
EUR/hora	EUR/hora	EUR/hora	EUR/hora	EUR/hora

Artículo 19. Plus festivo.

Todo el personal que por jornada en calendario trabaje sábados y/o domingos y/o festivos percibirá un plus festivo a razón de 50 EUR brutos mensuales pagadero en 12 mensualidades.

Para el personal nocturno que permute trabajar en un día festivo por otro día de descanso, percibirá un complemento salarial de 20 EUR brutos por día festivo trabajado.

El pago de dicho plus entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 20. Plus mantenimiento electrónico.

Todo el personal que dedique su jornada a tareas de mantenimiento electrónico de las estaciones percibirá un plus de 50 EUR brutos mensuales.

A modo enumerativo dicho mantenimiento comprendería tareas tales como diagnóstico, reparación y comprobación de funcionamiento de los casetes, comprobación y creación de memorias SD, actualizaciones de firmware y contacto con soporte técnico del socio canadiense, entre otras.

El pago de dicho plus entrará en vigor a partir de la firma del presente Convenio.

Artículo 21. Plus carretillero.

Todo el personal que dedique su jornada a la conducción de carretillas elevadoras o similares que requieran del carné especializado pertinente, percibirán un plus carretillero a razón de 30 EUR brutos mensuales.

Artículo 22. Plus productividad.

Se abonará un plus de productividad, con liquidación trimestral en función de los varemos establecidos en la presente tabla. Dicho plus se abonará los meses de abril, julio, octubre y enero.

Para los años 2019 a 2021

Días de ausencia trimestre	al	Importe mensual a liquidar
0 días		40 EUR brutos
1 o 2 días		30 EUR brutos
3 o 4 días		20 EUR brutos
5 o más días		0 EUR brutos

Para los años 2022 a 2023

Días de ausencia trimestre	al	Importe mensual a liquidar
0 días		45 EUR brutos
1 o 2 días		33 EUR brutos
3 o 4 días		22 EUR brutos
5 o más días		0 EUR brutos

Las bajas por AT no producidas por un acto negligente del trabajador/a, así como las de IT con origen en alguna de las enfermedades contempladas en el RD 1148/11, no se tendrán en cuenta para el cálculo de este plus.

El abono de este plus dejará de percibirse en su totalidad si el trabajador tiene alguna ausencia injustificada durante el trimestre en el que se encuentra.

El pago de dicho plus entrará en vigor a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 23. Incrementos salariales.

Para el presente Convenio se acuerdan los siguientes incrementos salariales:

1. 2019: Aumento de 850 EUR anuales brutos consolidables más equiparación económica al alza de todas las categorías existentes en los dos convenios colectivos anteriores (Movement y Clear Channel). Dicho importe se abonará íntegramente como pago único a todo el personal subrogado, independientemente de la fecha de incorporación. Para el personal de nueva incorporación se abonará la parte proporcional al tiempo trabajador. Dicho pagó se realizará antes del 15 de diciembre de 2019.

2. 2020: Incremento de 850 EUR anuales consolidables, aplicados de forma lineal en las tablas salariales incluidas en el Anexo 1 del presente Convenio

3. 2021: Incremento de 850 EUR anuales consolidables, aplicados de forma lineal en las tablas salariales incluidas en el Anexo 1 del presente Convenio

4. 2022: Incremento de 500 EUR anuales consolidables, aplicados de forma lineal en las tablas salariales incluidas en el Anexo 1 del presente Convenio

5. 2023: Incremento de 500 EUR anuales consolidables, aplicados en las tablas salariales incluidas en el Anexo 1 del presente Convenio

6. El personal por encima de tablas tendrá los siguientes incrementos

- 2019: 0.5% de incremento del salario bruto anual
- 2020: 0.5% de incremento del salario bruto anual
- 2021: 0.5% de incremento del salario bruto anual
- 2022: Incremento de 500 EUR anuales
- 2023: Incremento de 500 EUR anuales

Capítulo VI Jornada de trabajo

Artículo 24. Jornadas de trabajo.

La jornada de trabajo anual será de 1.727 horas a razón de 39 horas semanales para todo el colectivo, con las siguientes puntualizaciones:

- El personal de administración, que a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo dispone de una jornada de 37 horas semanales, disfrutará de una jornada de 37 horas semanales durante todo el año, como condición más beneficiosa.

- El resto de personal disfrutará de una jornada de 37 horas semanales durante los meses de julio y agosto. Para ello, el personal que disfrute de vacaciones en el periodo estival, lo hará acorde a una distribución del 34% en el mes de julio y el 66% en el mes de agosto, como máximo por departamento.

- Además de los 14 festivos anuales, también tendrán dicha consideración, los días 24 y 31 de diciembre. En caso de que ambos días cayeran en festivo se asignaría únicamente para ese año un día de asuntos personales adicional.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo anterior. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y en ningún caso podrá superar el máximo legal de 80 horas anuales. La retribución de las mismas se realizará a razón del precio de hora ordinario establecido en las tablas salariales del Anexo 1.

Se acuerda el valor de la hora extraordinaria festiva diurna en 15 EUR brutos y en 17 EUR brutos hora para la festiva nocturna.

Por último, indicar que los trabajadores de turno de noche que permuten el trabajar en un día festivo por otro día de descanso, percibirán un complemento salarial de 20 EUR por el festivo trabajado.

Artículo 26. Descansos y vacaciones.

Todos/as los/as trabajadores/as con jornada superior a 6 horas consecutivas tendrán derecho a 30 minutos de descanso a lo largo de la jornada que disfrutarán hacia la mitad de la misma. El tiempo de descanso será considerado como efectivamente trabajado.

En la planificación de los trabajos y jornadas de los trabajadores, se tendrá en cuenta las necesidades de éstos.

Las vacaciones anuales serán de 25 días laborables/año.

Artículo 27. Calendario laboral.

La empresa negociará y acordará con la representación legal de los trabajadores en la empresa, el calendario laboral el último trimestre de cada año. Una vez conocido, se publicitará de tal manera que sea de conocimiento de todos/as los/as trabajadores/as, la empresa se acogerá a los festivos oficiales de la ciudad de Barcelona.

En la elaboración del calendario laboral del año 2020, se tratará y acordará la eliminación de la jornada partida y de los cuadrantes horarios que, a la fecha, no cumplan con dos días de descanso consecutivos.

Capítulo VII Permisos, licencias y excedencias

Artículo 28. Permisos, licencia y excedencias.

Se tiene derecho a todos los permisos, licencias y derechos que existen en el Estatuto de los Trabajadores, y Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Todos los permisos y licencias los podrán disfrutar las parejas de hecho legalmente reconocidas o aquellas que lleven más de un año de convivencia acreditada mediante padrón o libro de familia.

Permisos no retribuidos:

Se acuerda la posibilidad de que los trabajadores disfruten de un permiso no retribuido de hasta un mes al año, siempre y cuando no coincidan más de dos personas por departamento en el mismo periodo.

En este caso, los trabajadores tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo y horario e ingreso inmediato

Permisos retribuidos:

• 3 días de asuntos personales. Para el disfrute de este permiso no podrán coincidir más del 25% de trabajadores del mismo departamento en un día

• Quince días naturales por matrimonio o pareja de hecho registrada legalmente. El permiso de matrimonio será aplicable a las parejas que formalicen su situación en el registro correspondiente. No se podrá disfrutar del citado permiso como matrimonio si ya se ha realizado como pareja de hecho el disfrute del permiso con la misma persona.

• El permiso por nacimiento y cuidado del menor para el progenitor distinto a la madre biológica se incrementará progresivamente desde 2019 hasta 2021. En concreto, el permiso será de 8 semanas en 2019, desde 1 de abril, 12 semanas desde 1 enero 2020 y 16 semanas desde 1 de enero de 2021. (RD 6/2019).

• Cuatro días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia a tal efecto, el plazo será de seis días.

• Dos días por cambio de su domicilio habitual justificándolo con el padrón.

• Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

• Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

• Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

• En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

• Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

• A acudir a visitas médicas del médico especialista de la seguridad social o del seguro privado del propio trabajador/a o de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad cuando, sea estrictamente urgente e indispensable la figura del acompañante. El trabajador disfrutará de hasta 30 horas por este motivo, debiendo preavisarse con un mínimo de 24 horas, siendo necesaria su justificación posterior, así como la imposibilidad de acudir al médico fuera del horario de la jornada laboral ordinaria

• Un día por matrimonio de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad en el día que se produzca el hecho causante.

Excedencias:

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores en cada momento.

Artículo 29. Complementos en caso de incapacidad temporal.

En caso de accidente laboral, incapacidad temporal con intervenciones quirúrgicas y/o hospitalización y/o con origen en alguna de las enfermedades contempladas en el RD 1148/11, percibirán un complemento hasta el 100% del salario. El resto de las bajas médicas se complementarán al 100% del salario con un máximo de 30 días al año con independencia del número de bajas que se generen.

Capítulo VIII Prendas de trabajo y protección

Artículo 30. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará, a sus trabajadores/as de nueva incorporación, las prendas de trabajo que a continuación se especifican (de una sola vez):

Personal de exterior:

- Verano (durante el mes de mayo) 2 pantalones y 2 camisas manga corta o polos, una gorra
- Invierno (durante el mes de octubre): 2 pantalones, 2 camisas manga larga o polos de manga larga, y 2 polares; 1 anorak, un gorro y una braga

Personal de taller y engrase:

- 3 monos o 3 chaquetillas, 3 camisetas manga corta o polos y 3 pantalones
- 2 polares en caso de necesidad térmica.

Dicha ropa de trabajo se repondrá cuando presente desgaste o rotura. Asimismo, ambas partes acuerdan analizar en la comisión de salud, la necesidad de revisar las características técnicas de ropa y calzado a entregar.

Capítulo IX Retirada del permiso de conducir

Artículo 31. Retirada del permiso de conducción.

En caso de que, a un/a conductor/a, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor/a, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de 6 meses al 100%, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual, o negligencia.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período .in itinere con el máximo de 1 hora de ida y 1 hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol, negligencia y delitos tipificados en el Código de Circulación o Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Capítulo X Salud y seguridad

Artículo 32. Prevención de riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

La ley tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

Artículo 33. Política preventiva.

La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos/as los/as trabajadores/as de la empresa.

Artículo 34. Formación en prevención.

Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los/as trabajadores/as y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos. La formación en materia de prevención se dará siempre dentro de la jornada laboral, o fuera de ella, en caso de imposibilidad o dificultad manifiesta de organizar la formación en el horario laboral. En tal caso, el tiempo dedicado a la formación se compensará con el tiempo de descanso equivalente.

Artículo 35. Delegados/as de prevención.

Los miembros del Comité de Empresa podrán designar como delegados de prevención a cualquier integrante del Comité de Empresa o a cualquier trabajador de alguna de las secciones sindicales con representación en dicho comité.

Los delegados/as de prevención gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores/as, así como las funciones y facultades recogidas la ley de prevención de riesgos laborales.

Para el ejercicio de sus competencias y facultades el/la delegado/a de prevención podrá ir acompañado en todo momento de un técnico de prevención a su elección.

El tiempo utilizado por los/as delegados/as de prevención que participen en reuniones convocadas por la empresa, CSS, reuniones y/o citaciones de Inspección de trabajo y trabajos preparatorios, será considerado tiempo efectivo de trabajo, sea dentro o fuera de la jornada laboral. No será descontado del crédito horario.

Artículo 36. Comité de seguridad y salud.

Realizará estudios, análisis y diagnósticos de las condiciones de trabajo, así como fomentar la gestión preventiva.

Participará en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

Capítulo XI Contratación empleo

Artículo 37. Contratación fija.

Los puestos de trabajo estructurales en la empresa serán cubiertos mediante contrato de trabajo indefinido.

Artículo 38. Contratación eventual.

La contratación eventual se realizará mediante el modelo de contrato eventual oportuno para cada supuesto.

Asimismo, se acuerda la prohibición de contratar personal a través de empresas de trabajo temporal.

Artículo 39. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, 3 meses para el personal administrativo y de 45 días para el resto del personal.

Artículo 40. Ceses.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso: 2 meses para técnicos y 15 días para el resto.

Artículo 41. Seguimiento de ingresos.

El Comité de Empresa velará por la transparencia e igualdad de oportunidades para los aspirantes.

Capítulo XII Vacantes y promoción interna

Artículo 42. Promoción interna definitiva.

La empresa favorecerá el acceso de los/as trabajadores/as a puestos de grupos profesionales superiores dado que ello constituye una garantía para que los/as trabajadores/as puedan desarrollar su carrera profesional dentro de la empresa.

Consecuentemente con lo anterior, la empresa, con carácter previo a la contratación externa intentará cubrir las vacantes que se produzcan prioritariamente con trabajadores/as que ya formen parte de la plantilla.

La empresa favorecerá el acceso de todos los/as trabajadores/as a la promoción profesional, procurando en la medida de lo posible cubrir las vacantes que se produzcan mediante la promoción interna facilitando en todo momento la información al comité de empresa en relación tanto a las vacantes como respecto a los/as trabajadores/as seleccionados para cubrir tales vacantes. Todas las vacantes se publicitarán con un mínimo de 7 días.

La empresa podrá cubrir provisionalmente la vacante mientras dure el proceso de selección.

Artículo 43. Promoción interna temporal.

Cuando surja una vacante temporal, los trabajadores podrán optar a ésta con preferencia a personal externo de la empresa, siempre que se cumplan los criterios de idoneidad oportunos.

Para tal caso, ambas partes acuerdan que en dicho supuesto no se procederá a reconocer la categoría profesional superior, aun superándose el plazo de los 6 meses continuados, u 8 en dos años, establecidos en el 41 del Estatuto de los Trabajadores, ya que, en caso contrario, se duplicarían las categorías profesionales.

Artículo 44. Cambios de turnos definitivos.

Ante la posibilidad de cubrir vacantes de igual categoría, pero que impliquen un cambio de turno, los trabajadores/as podrán optar al mismo, de acuerdo a unos criterios regidos por antigüedad dentro del mismo grupo y categoría profesional siguiendo tabla de puntuaciones:

- De lunes a viernes turno de mañana 0,10 por mes de antigüedad.
- De lunes a viernes turno de tarde 0,20 por mes de antigüedad.
- De domingo a jueves turno de noche 0,30 por mes de antigüedad.

Trabajadores/as fin de semana:

- Turno de mañana 0,20 por mes de antigüedad.
- Turno de tarde 0,25 por mes de antigüedad.
- Turno de noche 0,35 por mes de antigüedad.

La puntuación resultante es la suma de cada mes trabajado, turno de trabajo y valdrá para asignar las vacantes. El/la trabajador/a que ya haya obtenido un cambio de turno no podrá volver a solicitarlo hasta transcurrido dos años desde la aplicación del turno asignado. Y en ese caso el computo de la antigüedad se volverá a iniciar desde el momento del cambio.

Artículo 45. Cambios de turnos temporales.

Se permitirá el cambio de turno entre trabajadores/as de la misma categoría siempre que los interesados/as estén de acuerdo y con un tope de 5 días anualmente, pudiendo ser de 5 días consecutivos o separados siempre y cuando se respete el periodo de descanso de 12 horas entre jornadas establecido por ley.

Capítulo XIII Protección social

Artículo 46. Fondo de asistencia.

La empresa dotará 3.000 EUR cada año, a un fondo de asistencia social para la plantilla. A tal efecto, ambas partes acordarán mutuamente un reglamento de situaciones a proteger, así como la gestión de dicho fondo.

Artículo 47. Anticipo especial.

Los trabajadores/as podrán solicitar a la empresa un máximo de 2.000 EUR.

El/la trabajador/a solicitante del anticipo especial y la empresa, podrán pactar para el bien del propio/a trabajador/a, que la devolución de dicho anticipo no vaya a cargo de una única mensualidad, sino que el/la trabajador/a podrá solicitar que el importe le sea fraccionado en un periodo máximo de 12 meses.

Para poderlo solicitar, el/la trabajador/a deberá tener una carencia mínima de un año de antigüedad, tener consideración de indefinido (o eventual de larga duración -relevo-), y no haber solicitado un anticipo como éste en el año anterior.

No podrán concederse más de 1 anticipo especial al mes.

Capítulo XIV Derechos sindicales

Artículo 48. Libre sindicación.

La empresa respetará el derecho de todos/as los/as trabajadores/as a sindicarse libremente; no podrán supeditar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su

afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 49. Derechos de los/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- Recibir la información que le remita su sindicato.

El/la trabajador/a afiliado/a a una central sindical podrá solicitar por escrito a su empresa que la misma le descuente mensualmente en la nómina el importe de su correspondiente cuota sindical. La solicitud escrita expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de la cuenta corriente o libreta de ahorro a la que deba ser transferida la aludida cantidad.

Artículo 50. Derecho de las secciones sindicales.

Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los/as afiliados/as al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición tableros de anuncios que deberán situarse dentro del centro de trabajo y en el lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as. Los mismos se dividirán en partes iguales, una para el Comité, otra para cada una de las secciones sindicales que hayan obtenido representación en las elecciones sindicales.

Se pondrá a disposición del Comité y secciones sindicales conjuntamente los locales sindicales adecuados para desarrollar sus actividades, que dispondrá de mesas, sillas, un archivador con llave para cada sección y otro para el Comité, también se facilitará el acceso a algún ordenador donde puedan redactar escritos dirigidos a los/as trabajadores/as, realizar copias de los mismos y enviar y recibir correos electrónicos y material fungible de oficina razonablemente necesario. Dicho local estará ubicado en el centro donde haya el mayor número de trabajadores.

Las secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa y el Comité de Empresa dispondrán, cada uno de ellos, de la posibilidad de realizar las fotocopias necesarias para el desempeño de sus funciones informativas.

Durante situaciones de negociación colectiva, los trabajadores podrán realizar hasta dos asambleas al mes, de 30 minutos de duración, que se considerarán como tiempo de trabajo.

Artículo 51. Funciones y derechos del Comité de Empresa.

Se estará a lo dispuesto en el título II del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente a lo previsto en todo su artículo 64.

Además, se establece expresamente lo siguiente:

A. Los/as representantes legales de los/as trabajadores/as podrán acordar la acumulación mensual de las horas sindicales nominalmente en favor de uno o más miembros del Comité que pertenezcan a su respectiva central sindical, sin rebasar el máximo total legal o convencional.

Acordada la acumulación y para su validez, previamente a su puesta en práctica, deberá ser comunicada por escrito a la dirección de la empresa, por el sindicato, o en su nombre la sección sindical correspondiente.

B. Para quienes perciban retribución mensual, la ausencia motivada por razones de representación sindical, por el tiempo establecido legalmente, será abonado según la media del salario total efectivamente percibido por día de trabajo, durante el período comprendido en el mes inmediatamente anterior a la fecha para la que el trabajador afectado fue convocado.

C. Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

D. Los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario sindical que les corresponda legalmente.

Adicionalmente, con carácter excepcional se concederán durante un total de 6 meses, una ampliación de horas sindicales en 5 horas más a cada miembro del Comité a partir de la firma del convenio.

Artículo 52. Representación y negociación colectiva.

El tiempo utilizado por los representantes sindicales que participen en reuniones convocadas por la empresa y/o en la Comisión Negociadora de Convenios Colectivos, será considerado tiempo efectivo de trabajo, sea dentro o fuera de la jornada laboral. No será descontado del crédito horario.

Capítulo XV Régimen disciplinario

Artículo 53. Régimen de faltas y sanciones.

El personal de la empresa podrá ser sancionado por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

FALTAS LEVES:

- 1.- Hasta tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de 1 mes, siempre que en su conjunto no superen los 30 minutos de retraso, en cuyo caso, podrán ser considerado como falta grave.
- 2.- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4.- Descuidos o negligencias en la conservación de material.
- 5.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa, tanto de los/as directivos/as y mandos hacia los/as trabajadores/as, como viceversa, y al público, incluyendo entre las mismas, las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6.- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7.- Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el periodo de 1 mes.

9.- No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

10.- Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada de trabajo, salvo para la realización de gestiones justificadas

FALTAS GRAVES:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de 1 mes.

2.- Faltar al trabajo de dos a tres días, sin causa justificada, en el periodo de 1 mes.

3.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones/protocolos del empresario (siempre y cuando estas no contravengan acuerdos propios y la legislación vigente), en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

4.- Realizar trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

5.- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

6.- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

7.- Dar órdenes o instrucciones que contravenga acuerdos propios y la legislación vigente.

8.- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes, y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal y cualquier de otra naturaleza análoga a las precedentes.

9.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada si fuera causa de accidente.

10. Cualquier desobediencia o incumplimiento en materia de prevención de riesgos, aun cuando no fuera causa de accidente. En caso de ser causa de accidente, será calificado como falta muy grave.

11.- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo. En este supuesto, se solicitará un informe médico previo por si existiese justificación médica de tal situación y/o comportamiento, lo que ocasionaría el correspondiente trato específico y no la sanción.

12.- La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado.

13.- Descuidos o negligencias en la conservación de material, cuando ocasionen daños sobre éstos; así como no informar a la empresa de los desperfectos o anomalías que se observen en las herramientas de trabajo y/o instalaciones..

14.- Trabajar bajo los efectos del alcohol o de drogas, aun de manera puntual, cuando no suponga un riesgo a la integridad física del trabajador y/o terceros.

FALTAS MUY GRAVES:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo de más de 3 días durante en un periodo de 1 mes, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo (siempre y cuando éstas, no contravengan acuerdos propios o la legislación vigente).

4. Los malos tratos de palabra u obra, en el trabajo, tanto de un superior hacia cualquier trabajador, como de cualquier trabajador hacia éstos, o entre ellos

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, o en cualquier lugar si es en acto de servicios; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo, o cuando no sea habitual si supone un riesgo a la integridad física del trabajador o terceros.

7. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

8. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de los tres meses siguientes, y que hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

9. Toda situación de acoso, sea de la naturaleza que sea, que se produzca en el trabajo, o con ocasión de éste, que se constate tras la activación de los protocolos creados al efecto.

Artículo 54. Sanciones aplicación.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

A. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día, cuando el trabajador haya sido previamente amonestado, aunque sea por diferente naturaleza.

B. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

C. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 11 a sesenta días.
- Despido.

Artículo 55. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión de la falta y, como máximo a los 6 meses de haber ocurrido.

Capítulo XVI Igualdad de oportunidades

Artículo 56. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores/as de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador/a y se facilite el desarrollo de las personas. Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan.

Ambas partes se comprometen a cumplir con lo establecido en RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Capítulo XVII Trabajo seguro y concienciación social

Artículo 57. Plan de prevención del alcoholismo.

Dado el tipo de servicios prestados por la empresa, en gran parte den vías públicas, exponiendo a riesgos a terceros ajenos a la empresa, ya sea por la utilización de vehículos y maquinaria, o por el uso de herramientas de trabajo, ambas partes están de acuerdo en la importancia de acordar un plan para la prevención del alcoholismo en la empresa, con la finalidad de proteger la salud de los trabajadores y de terceras personas ajenas de la empresa, pero expuestas por el trabajo de la misma.

Por esta razón, ambas partes acuerdan la aprobación de una instrucción para evitar el alcoholismo en el trabajo de seguridad. Esta instrucción de seguridad, elaborada por el servicio de prevención de riesgos de la empresa y aprobado por la Comisión Negociadora del presente acuerdo se refleja en el anexo de la presente Convención colectiva. Asimismo, dicho plan, también establecerá la obligación por parte de los trabajadores de informar a los delegados de prevención, respecto a la ingesta de medicamentos que puedan afectar su rendimiento en el trabajo o suponer un riesgo de accidente de trabajo.

CLAUSULAS TRANSITORIAS

CLAUSULA TRANSITORIA PRIMERA.

Ambas partes acuerdan que dentro del plazo de 6 meses trasladaran a la comisión negociadora los siguientes temas, a los efectos de poder completar los distintos protocolos y condiciones de trabajo:

Plan de Igualdad, protocolo de acoso, protocolo de trabajo seguro (control de alcoholemia) y sistema de descansos del personal que prestan servicios en el exterior.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2019 CON PAGAS PRORRATEADAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2019	PPE 2019	PLUS NOCT. 2019	SAL. MENS. 2019	PAGO UNICO	SALARIO ANUAL 2019	PRECIO HORA ORDIN.
MANAGER	1.893,08	473,27		2.366,35	850,00	29.246,20	16,93
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.503,33	375,83		1.879,16	850,00	23.399,92	13,55
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.503,32	375,83	190,80	2.069,95	850,00	25.689,40	14,88
COORDINADOR/A DIURNO	1.503,32	375,83		1.879,15	850,00	23.399,80	13,55
SUPERVISOR/A	1.240,82	310,21		1.551,03	850,00	19.462,36	11,27
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.233,96	308,49	190,80	1.733,25	850,00	21.649,00	12,54
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.233,96	308,49		1.542,45	850,00	19.359,40	11,21
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.147,19	286,80	190,80	1.624,79	850,00	20.347,48	11,78
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES DIURNO	1.147,19	286,80		1.433,99	850,00	18.057,88	10,46
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.147,19	286,80	190,80	1.624,79	850,00	20.347,48	11,78
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.147,19	286,80		1.433,99	850,00	18.057,88	10,46
OSIT NOCTURNO	1.147,19	286,80	190,80	1.624,79	850,00	20.347,48	11,78
OSIT DIURNO	1.147,19	286,80		1.433,99	850,00	18.057,88	10,46
MECÁNICO/A FLOTA	1.195,81	298,95		1.494,76	850,00	18.787,12	10,88
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.056,14	264,04		1.320,18	850,00	16.692,16	9,67
OPERARIO DE ALMACÉN	1.056,14	264,04		1.320,18	850,00	16.692,16	9,67
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.056,14	264,04		1.320,18	850,00	16.692,16	9,67
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.031,52	257,88		1.289,40	850,00	16.322,80	9,45
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.027,54	256,88		1.284,42	850,00	16.263,04	9,42

TABLA SALARIAL 2019 SIN PRORRATEO DE PAGAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2019	PLUS NOCT. 2019	SALARIO MENS. 2019	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DIC.	PAGO UNICO	SALARIO ANUAL 2019
MANAGER	1.893,08		1.893,08	1.893,08	1.893,08	1.893,08	850,00	29.246,20
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.503,33		1.503,33	1.503,33	1.503,33	1.503,33	850,00	23.399,95
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.503,32	190,80	1.694,12	1.503,32	1.503,32	1.503,32	850,00	25.689,40
COORDINADOR/A DIURNO	1.503,32		1.503,32	1.503,32	1.503,32	1.503,32	850,00	23.399,80
SUPERVISOR/A	1.240,82		1.240,82	1.240,82	1.240,82	1.240,82	850,00	19.462,30

JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.233,96	190,80	1.424,76	1.233,96	1.233,96	1.233,96	850,00	21.649,00
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.233,96		1.233,96	1.233,96	1.233,96	1.233,96	850,00	19.359,40
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.147,19	190,80	1.337,99	1.147,19	1.147,19	1.147,19	850,00	20.347,45
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES DIURNO	1.147,19		1.147,19	1.147,19	1.147,19	1.147,19	850,00	18.057,85
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.147,19	190,80	1.337,99	1.147,19	1.147,19	1.147,19	850,00	20.347,45
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.147,19		1.147,19	1.147,19	1.147,19	1.147,19	850,00	18.057,85
OSIT NOCTURNO	1.147,19	190,80	1.337,99	1.147,19	1.147,19	1.147,19	850,00	20.347,45
OSIT DIURNO	1.147,19		1.147,19	1.147,19	1.147,19	1.147,19	850,00	18.057,85
MECÁNICO/A FLOTA	1.195,81		1.195,81	1.195,81	1.195,81	1.195,81	850,00	18.787,15
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.056,14		1.056,14	1.056,14	1.056,14	1.056,14	850,00	16.692,10
OPERARIO DE ALMACÉN	1.056,14		1.056,14	1.056,14	1.056,14	1.056,14	850,00	16.692,10
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.056,14		1.056,14	1.056,14	1.056,14	1.056,14	850,00	16.692,10
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.031,52		1.031,52	1.031,52	1.031,52	1.031,52	850,00	16.322,80
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.027,54		1.027,54	1.027,54	1.027,54	1.027,54	850,00	16.263,10

TABLA SALARIAL 2020 CON PAGAS PRORRATEADAS

CATEGORIA	SALARIO BASE 2020	PPE 2020	PLUS NOCT. 2020	SALARIO MENSUAL 2020	SALARIO ANUAL 2020	PRECIO HORA ORDINARIA
MANAGER	2.006,41	501,60		2.508,02	30.096,20	17,43
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.616,66	404,17		2.020,83	24.249,92	14,04
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.616,65	404,16	230,80	2.251,62	27.019,40	15,65
COORDINADOR/A DIURNO	1.616,65	404,16		2.020,82	24.249,80	14,04
SUPERVISOR/A	1.354,16	338,54		1.692,70	20.312,36	11,76
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.347,29	336,82	230,80	1.914,92	22.979,00	13,31
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.347,29	336,82		1.684,12	20.209,40	11,70
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.260,53	315,13	230,80	1.806,46	21.677,48	12,55
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES DIURNO	1.260,53	315,13		1.575,66	18.907,88	10,95
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.260,53	315,13	230,80	1.806,46	21.677,48	12,55
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.260,53	315,13		1.575,66	18.907,88	10,95
OSIT NOCTURNO	1.260,53	315,13	230,80	1.806,46	21.677,48	12,55
OSIT DIURNO	1.260,53	315,13		1.575,66	18.907,88	10,95
MECÁNICO/A FLOTA	1.309,14	327,29		1.636,43	19.637,12	11,37
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.169,48	292,37		1.461,85	17.542,16	10,16
OPERARIO DE ALMACÉN	1.169,48	292,37		1.461,85	17.542,16	10,16
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.169,48	292,37		1.461,85	17.542,16	10,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.144,85	286,21		1.431,07	17.172,80	9,94
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.140,87	285,22		1.426,09	17.113,04	9,91

TABLA SALARIAL 2020 SIN PRORRATEO DE PAGAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2020	PLUS NOCT. 2020	SALARIO MENS. 2020	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	SALARIO ANUAL 2020
MANAGER	2.006,41		2.006,41	2.006,41	2.006,41	2.006,41	30.096,20
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.616,66		1.616,66	1.616,66	1.616,66	1.616,66	24.249,92
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.616,65	230,80	1.847,45	1.616,65	1.616,65	1.616,65	27.019,40
COORDINADOR/A DIURNO	1.616,65		1.616,65	1.616,65	1.616,65	1.616,65	24.249,80
SUPERVISOR/A	1.354,16		1.354,16	1.354,16	1.354,16	1.354,16	20.312,36
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.347,29	230,80	1.578,09	1.347,29	1.347,29	1.347,29	22.979,00
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.347,29		1.347,29	1.347,29	1.347,29	1.347,29	20.209,40
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.260,53	230,80	1.491,33	1.260,53	1.260,53	1.260,53	21.677,48
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES DIURNO	1.260,53		1.260,53	1.260,53	1.260,53	1.260,53	18.907,88
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.260,53	230,80	1.491,33	1.260,53	1.260,53	1.260,53	21.677,48
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.260,53		1.260,53	1.260,53	1.260,53	1.260,53	18.907,88
OSIT NOCTURNO	1.260,53	230,80	1.491,33	1.260,53	1.260,53	1.260,53	21.677,48
OSIT DIURNO	1.260,53		1.260,53	1.260,53	1.260,53	1.260,53	18.907,88
MECÁNICO/A FLOTA	1.309,14		1.309,14	1.309,14	1.309,14	1.309,14	19.637,12
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.169,48		1.169,48	1.169,48	1.169,48	1.169,48	17.542,16
OPERARIO DE ALMACÉN	1.169,48		1.169,48	1.169,48	1.169,48	1.169,48	17.542,16
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.169,48		1.169,48	1.169,48	1.169,48	1.169,48	17.542,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.144,85		1.144,85	1.144,85	1.144,85	1.144,85	17.172,80
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.140,87		1.140,87	1.140,87	1.140,87	1.140,87	17.113,04

TABLA SALARIAL 2021 CON PAGAS PRORRATEADAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2021	PPE 2021	PLUS NOCT. 2021	SALARIO MENSUAL 2021	SALARIO ANUAL 2021	PRECIO HORA ORDINARIA
MANAGER	2.063,08	515,77		2.578,85	30.946,20	17,92
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.673,33	418,33		2.091,66	25.099,92	14,53
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.673,32	418,33	230,80	2.322,45	27.869,40	16,14
COORDINADOR/A DIURNO	1.673,32	418,33		2.091,65	25.099,80	14,53
SUPERVISOR/A	1.410,82	352,71		1.763,53	21.162,36	12,25
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.403,96	350,99	230,80	1.985,75	23.829,00	13,80
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.403,96	350,99		1.754,95	21.059,40	12,19
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.317,19	329,30	230,80	1.877,29	22.527,48	13,04
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES DIURNO	1.317,19	329,30		1.646,49	19.757,88	11,44
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.317,19	329,30	230,80	1.877,29	22.527,48	13,04
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.317,19	329,30		1.646,49	19.757,88	11,44

OSIT NOCTURNO	1.317,19	329,30	230,80	1.877,29	22.527,48	13,04
OSIT DIURNO	1.317,19	329,30		1.646,49	19.757,88	11,44
MECÁNICO/A FLOTA	1.365,81	341,45		1.707,26	20.487,12	11,86
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.226,14	306,54		1.532,68	18.392,16	10,65
OPERARIO DE ALMACÉN	1.226,14	306,54		1.532,68	18.392,16	10,65
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.226,14	306,54		1.532,68	18.392,16	10,65
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.201,52	300,38		1.501,90	18.022,80	10,44
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.197,54	299,38		1.496,92	17.963,04	10,40

TABLA SALARIAL 2021 SIN PRORRATEO DE PAGAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2021	PLUS NOCT. 2021	SALARIO MENS. 2021	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	SALARIO ANUAL 2021
MANAGER	2.063,08		2.063,08	2.063,08	2.063,08	2.063,08	30.946,20
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.673,33		1.673,33	1.673,33	1.673,33	1.673,33	25.099,92
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.673,32	230,80	1.904,12	1.673,32	1.673,32	1.673,32	27.869,40
COORDINADOR/A DIURNO	1.673,32		1.673,32	1.673,32	1.673,32	1.673,32	25.099,80
SUPERVISOR/A	1.410,82		1.410,82	1.410,82	1.410,82	1.410,82	21.162,36
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.403,96	230,80	1.634,76	1.403,96	1.403,96	1.403,96	23.829,00
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.403,96		1.403,96	1.403,96	1.403,96	1.403,96	21.059,40
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.317,19	230,80	1.547,99	1.317,19	1.317,19	1.317,19	22.527,48
OPERARIO/A MTTO ESTACIONES DIURNO	1.317,19		1.317,19	1.317,19	1.317,19	1.317,19	19.757,88
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.317,19	230,80	1.547,99	1.317,19	1.317,19	1.317,19	22.527,48
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.317,19		1.317,19	1.317,19	1.317,19	1.317,19	19.757,88
OSIT NOCTURNO	1.317,19	230,80	1.547,99	1.317,19	1.317,19	1.317,19	22.527,48
OSIT DIURNO	1.317,19		1.317,19	1.317,19	1.317,19	1.317,19	19.757,88
MECÁNICO/A FLOTA	1.365,81		1.365,81	1.365,81	1.365,81	1.365,81	20.487,12
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.226,14		1.226,14	1.226,14	1.226,14	1.226,14	18.392,16
OPERARIO DE ALMACÉN	1.226,14		1.226,14	1.226,14	1.226,14	1.226,14	18.392,16
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.226,14		1.226,14	1.226,14	1.226,14	1.226,14	18.392,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.201,52		1.201,52	1.201,52	1.201,52	1.201,52	18.022,80
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.197,54		1.197,54	1.197,54	1.197,54	1.197,54	17.963,04

TABLA SALARIAL 2022 CON PAGAS PRORRATEADAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2022	PPE 2022	PLUS NOCT. 2022	SALARIO MENSUAL 2022	SALARIO ANUAL 2022	PRECIO HORA ORDINARIA
MANAGER	2.096,41	524,10		2.620,52	31.446,20	18,21
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.706,66	426,67		2.133,33	25.599,92	14,82
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.706,65	426,66	235,80	2.369,20	28.430,36	16,46
COORDINADOR/A DIURNO	1.706,65	426,66		2.133,32	25.599,80	14,82
SUPERVISOR/A	1.444,16	361,04		1.805,20	21.662,36	12,54

JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.437,29	359,32	235,80	2.032,50	24.389,96	14,12
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.437,29	359,32		1.796,62	21.559,40	12,48
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.350,53	337,63	235,80	1.924,04	23.088,44	13,37
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES DIURNO	1.350,53	337,63		1.688,16	20.257,88	11,73
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.350,53	337,63	235,80	1.924,04	23.088,44	13,37
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.350,53	337,63		1.688,16	20.257,88	11,73
OSIT NOCTURNO	1.350,53	337,63	235,80	1.924,04	23.088,44	13,37
OSIT DIURNO	1.350,53	337,63		1.688,16	20.257,88	11,73
MECÁNICO/A FLOTA	1.399,14	349,79		1.748,93	20.987,12	12,15
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.259,48	314,87		1.574,35	18.892,16	10,94
OPERARIO DE ALMACÉN	1.259,48	314,87		1.574,35	18.892,16	10,94
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.259,48	314,87		1.574,35	18.892,16	10,94
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.234,85	308,71		1.543,57	18.522,80	10,73
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.230,87	307,72		1.538,59	18.463,04	10,69

TABLA SALARIAL 2022 SIN PROTARREO DE PAGAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2022	PLUS NOCT. 2022	SALARIO MENS. 2022	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	SALARIO ANUAL 2022
MANAGER	2.096,41		2.096,41	2.096,41	2.096,41	2.096,41	31.446,20
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.706,66		1.706,66	1.706,66	1.706,66	1.706,66	25.599,92
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.706,65	235,80	1.942,45	1.706,65	1.706,65	1.706,65	28.430,36
COORDINADOR/A DIURNO	1.706,65		1.706,65	1.706,65	1.706,65	1.706,65	25.599,80
SUPERVISOR/A	1.444,16		1.444,16	1.444,16	1.444,16	1.444,16	21.662,36
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.437,29	235,80	1.673,09	1.437,29	1.437,29	1.437,29	24.389,96
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.437,29		1.437,29	1.437,29	1.437,29	1.437,29	21.559,40
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES NOCTURNO	1.350,53	235,80	1.586,33	1.350,53	1.350,53	1.350,53	23.088,44
OPERARIO/A MTTTO ESTACIONES DIURNO	1.350,53		1.350,53	1.350,53	1.350,53	1.350,53	20.257,88
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.350,53	235,80	1.586,33	1.350,53	1.350,53	1.350,53	23.088,44
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.350,53		1.350,53	1.350,53	1.350,53	1.350,53	20.257,88
OSIT NOCTURNO	1.350,53	235,80	1.586,33	1.350,53	1.350,53	1.350,53	23.088,44
OSIT DIURNO	1.350,53		1.350,53	1.350,53	1.350,53	1.350,53	20.257,88
MECÁNICO/A FLOTA	1.399,14		1.399,14	1.399,14	1.399,14	1.399,14	20.987,12
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.259,48		1.259,48	1.259,48	1.259,48	1.259,48	18.892,16
OPERARIO DE ALMACÉN	1.259,48		1.259,48	1.259,48	1.259,48	1.259,48	18.892,16
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.259,48		1.259,48	1.259,48	1.259,48	1.259,48	18.892,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.234,85		1.234,85	1.234,85	1.234,85	1.234,85	18.522,80
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.230,87		1.230,87	1.230,87	1.230,87	1.230,87	18.463,04

TABLA SALARIAL 2023 CON PAGAS PRORRATEADAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2023	PPE 2023	PLUS NOCT. 2023	SALARIO MENSUAL 2023	SALARIO ANUAL 2023	PRECIO HORA ORDINARIA
MANAGER	2.129,75	532,44		2.662,18	31.946,20	18,50
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.739,99	435,00		2.174,99	26.099,92	15,11
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.739,99	435,00	240,80	2.415,78	28.989,40	16,79
COORDINADOR/A DIURNO	1.739,99	435,00		2.174,98	26.099,80	15,11
SUPERVISOR/A	1.477,49	369,37		1.846,86	22.162,36	12,83
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.470,63	367,66	240,80	2.079,08	24.949,00	14,45
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.470,63	367,66		1.838,28	22.059,40	12,77
OPERARIO/A MTTT ESTACIONES NOCTURNO	1.383,86	345,96	240,80	1.970,62	23.647,48	13,69
OPERARIO/A MTTT ESTACIONES DIURNO	1.383,86	345,96		1.729,82	20.757,88	12,02
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.383,86	345,96	240,80	1.970,62	23.647,48	13,69
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.383,86	345,96		1.729,82	20.757,88	12,02
OSIT NOCTURNO	1.383,86	345,96	240,80	1.970,62	23.647,48	13,69
OSIT DIURNO	1.383,86	345,96		1.729,82	20.757,88	12,02
MECÁNICO/A FLOTA	1.432,47	358,12		1.790,59	21.487,12	12,44
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.292,81	323,20		1.616,01	19.392,16	11,23
OPERARIO DE ALMACÉN	1.292,81	323,20		1.616,01	19.392,16	11,23
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.292,81	323,20		1.616,01	19.392,16	11,23
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.268,19	317,05		1.585,23	19.022,80	11,01
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.264,20	316,05		1.580,25	18.963,04	10,98

TABLA SALARIAL 2023 SIN PRORRATEO DE PAGAS

CATEGORÍA	SALARIO BASE 2023	PLUS NOCT. 2023	SALARIO MENSUAL 2023	PAGA EXTRA MARZO	PAGA EXTRA JUNIO	PAGA EXTRA DICIEMBRE	SALARIO ANUAL 2023
MANAGER	2.129,75		2.129,75	2.129,75	2.129,75	2.129,75	31.946,20
TÉCNICO/A TITULADO/A	1.739,99		1.739,99	1.739,99	1.739,99	1.739,99	26.099,92
COORDINADOR/A NOCTURNO	1.739,99	240,80	1.980,79	1.739,99	1.739,99	1.739,99	28.989,40
COORDINADOR/A DIURNO	1.739,99		1.739,99	1.739,99	1.739,99	1.739,99	26.099,80
SUPERVISOR/A	1.477,49		1.477,49	1.477,49	1.477,49	1.477,49	22.162,36
JEFE/A DE EQUIPO NOCTURNO	1.470,63	240,80	1.711,43	1.470,63	1.470,63	1.470,63	24.949,00
JEFE/A DE EQUIPO DIURNO	1.470,63		1.470,63	1.470,63	1.470,63	1.470,63	22.059,40
OPERARIO/A MTTT ESTACIONES NOCTURNO	1.383,86	240,80	1.624,66	1.383,86	1.383,86	1.383,86	23.647,48
OPERARIO/A MTTT ESTACIONES DIURNO	1.383,86		1.383,86	1.383,86	1.383,86	1.383,86	20.757,88
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA NOCTURNO	1.383,86	240,80	1.624,66	1.383,86	1.383,86	1.383,86	23.647,48
CONDUCTOR/A LOGÍSTICA DIURNO	1.383,86		1.383,86	1.383,86	1.383,86	1.383,86	20.757,88
OSIT NOCTURNO	1.383,86	240,80	1.624,66	1.383,86	1.383,86	1.383,86	23.647,48

OSIT DIURNO	1.383,86		1.383,86	1.383,86	1.383,86	1.383,86	20.757,88
MECÁNICO/A FLOTA	1.432,47		1.432,47	1.432,47	1.432,47	1.432,47	21.487,12
MECÁNICO/A DE BICICLETAS	1.292,81		1.292,81	1.292,81	1.292,81	1.292,81	19.392,16
OPERARIO DE ALMACÉN	1.292,81		1.292,81	1.292,81	1.292,81	1.292,81	19.392,16
OFICIAL ADMINISTRACIÓN	1.292,81		1.292,81	1.292,81	1.292,81	1.292,81	19.392,16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	1.268,19		1.268,19	1.268,19	1.268,19	1.268,19	19.022,80
OPERARIO/A DE LIMPIEZA FLOTA	1.264,20		1.264,20	1.264,20	1.264,20	1.264,20	18.963,04

Barcelona, 9 de març de 2020

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