

N	SB	PC	PT	PV	TD	TAx455	TRD	ND	NTD	LD IH	LD ITH	FD IH	FD ITH	LN IH	FN IH
<i>Grup 2</i>															
4	3.233	1.454	511	407	5.605	2.550.275	194	1.406	58	1.293	57	1.724	72	1.681	2.241
3	3.000	1.310	390	245	4.946	2.250.430	180	1.293	54	1.141	50	1.521	63	1.483	1.978
2	2.931	1.153	209	103	4.396	2.000.180	176	1.225	53	1.014	45	1.352	56	1.318	1.758
1	2.889	1.111	167	59	4.226	1.922.830	173	1.200	52	975	43	1.300	54	1.268	1.690
<i>Grup 1</i>															
4	2.792	1.029	247	141	4.209	1.915.095	168	1.146	50	1.031	47	1.296	59	1.341	1.684
3	2.757	994	211	104	4.066	1.850.030	165	1.125	50	996	45	1.252	57	1.295	1.627
2	2.730	967	184	76	3.957	1.800.435	164	1.109	49	970	44	1.218	55	1.260	1.584
1	2.708	945	162	54	3.869	1.760.395	162	1.096	49	948	43	1.191	54	1.232	1.548

*Tècnics, empleats mercantils, administratius i subalterns*

N	SB	PC	PT	PV	TM	TAx15	TRM	ND	NTD	LD IH	LD ITH	FD IH	FD ITH	LN IH	FN IH
<i>Grup 6</i>															
4	121.013	68.920	55.600	24.467	270.000	4.050.000	7.261	1.899	73	2.032	72	2.706	96	2.642	3.518
3	117.423	66.260	46.812	19.505	250.000	3.750.000	7.045	1.837	70	1.240	49	2.097	61	1.612	2.726
2	112.005	60.477	44.102	16.750	233.334	3.500.010	6.720	1.725	67	1.157	46	1.957	57	1.504	2.544
1	109.750	53.102	42.748	14.400	220.000	3.300.000	6.585	1.629	66	1.091	43	1.845	54	1.418	2.399
<i>Grup 5</i>															
4	108.900	62.790	54.750	23.560	250.000	3.750.000	6.534	1.717	65	1.702	53	2.272	67	2.213	2.954
3	104.760	58.680	50.640	19.254	233.334	3.500.010	6.286	1.634	63	1.238	49	1.909	61	1.609	2.481
2	101.460	55.380	47.340	15.820	220.000	3.300.000	6.088	1.568	61	1.134	46	1.800	57	1.475	2.339
1	98.160	52.080	42.070	14.357	206.667	3.100.005	5.890	1.502	59	1.061	43	1.691	54	1.379	2.198
<i>Grup 4</i>															
4	108.900	50.580	45.552	36.512	241.544	3.623.160	6.534	1.595	65	1.584	53	2.112	67	2.059	2.746
3	98.190	42.300	33.552	25.958	200.000	3.000.000	5.891	1.405	59	1.198	52	1.859	65	1.557	2.416
2	94.050	41.700	27.559	20.025	183.334	2.750.010	5.643	1.358	56	1.129	47	1.704	59	1.468	2.215
1	89.910	41.400	21.078	14.279	166.667	2.500.005	5.395	1.313	54	1.031	43	1.549	54	1.341	2.013
<i>Grup 3</i>															
4	100.410	55.800	32.928	18.949	208.087	3.121.305	6.025	1.562	60	1.535	52	2.051	64	1.996	2.666
3	90.150	45.570	21.042	9.905	166.667	2.500.005	5.409	1.357	54	1.090	47	1.543	59	1.417	2.006
2	88.500	43.920	19.359	8.221	160.000	2.400.000	5.310	1.324	53	1.046	45	1.481	56	1.360	1.925
1	86.850	40.050	18.551	7.883	153.334	2.300.010	5.211	1.269	52	1.003	43	1.419	54	1.304	1.845
<i>Grup 2</i>															
4	96.990	43.620	16.314	13.076	170.000	2.550.000	5.819	1.406	58	1.293	57	1.724	72	1.681	2.241
3	90.000	39.300	11.969	8.731	150.000	2.250.000	5.400	1.293	54	1.141	50	1.521	63	1.483	1.978
2	87.930	34.590	7.026	3.788	133.334	2.000.010	5.276	1.225	53	1.014	45	1.352	56	1.318	1.758
1	86.670	33.330	5.704	2.465	128.169	1.922.535	5.200	1.200	52	975	43	1.300	54	1.268	1.690
<i>Grup 1</i>															
4	83.760	30.870	8.109	4.928	127.667	1.915.005	5.026	1.146	50	1.031	47	1.296	59	1.341	1.684
3	82.710	29.820	7.007	3.797	123.334	1.850.010	4.963	1.125	50	996	45	1.252	57	1.295	1.627
2	81.900	29.010	6.165	2.925	120.000	1.800.000	4.914	1.109	49	970	44	1.218	55	1.260	1.584
1	81.240	28.350	5.490	2.260	117.340	1.760.100	4.874	1.096	49	948	43	1.191	54	1.232	1.548

(01.190.025)

**RESOLUCIÓ**

de 3 de juliol de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 (codi de conveni núm. 0811735).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona, subscrit per la Asociación de Empresarios de Mantenimiento y Recaudación de Teléfonos de Uso Público, CCOO i UGT el dia 9 de maig de 2001, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de tre-

ball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

**RESOLC:**

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic de la província de Barcelona per als anys 2001-2002 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 3 de juliol de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ  
Delegada territorial de Barcelona

*Traducció del text original signat per les parts*

**CONVENI**  
*col·lectiu del sector de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic per a la província de Barcelona per als anys 2001-2002.*

**CAPÍTOL 1**  
*Disposicions generals***Article 1**  
*Objecte*

Aquesta norma convencional per al sector esmentat és subscrita per les centrals sindicals CCOO i UGT i per l'associació d'empresaris de manteniment i recaptació de telèfons d'ús públic en el marc de l'Estatut dels treballadors, per regular les relacions laborals de tots els treballadors afectats pels articles 3 i 4 d'aquest Conveni col·lectiu.

Totes dues parts declaren el seu propòsit de donar a aquesta norma la permanència en el temps que es deriva de la seva pròpia natura i obtenir així la màxima seguretat jurídica en els camps assenyalats.

Totes dues parts es reconeixen capacitat mútua per negociar aquest Conveni per al sector de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic.

#### Article 2

##### *Àmbit territorial*

Aquest Conveni col·lectiu laboral és aplicable als centres de la província de Barcelona.

#### Article 3

##### *Àmbit funcional*

Aquest Conveni afecta i obliga totes les empreses, entitats, persones i treballadors que porten a terme les tasques bàsiques i complementàries que en cada moment siguin necessàries per realitzar tots o part dels següents serveis que componen l'activitat desenvolupada per al manteniment de les cabines, els suports i els telèfons d'ús públic:

Manteniment i conservació (neteja, reparació) dels suports i els telèfons, recaptació, recompte, publicitat i instal·lació de suports, telèfons i dispensadors de targetes, així com la seva distribució, funcions administratives, de manteniment de vehicles i qualsevol altra tasca o servei relacionat amb els descrits i els que sorgeixin en el futur.

#### Article 4

##### *Àmbit personal*

Aquest Conveni regula les relacions laborals de les empreses incloses en els àmbits territorial i funcional d'aquest Conveni amb la totalitat dels seus treballadors adscrits a aquesta activitat.

Les normes que conté aquest Conveni són de dret necessari i només poden ser millorades pels treballadors per acord col·lectiu o pacte individual, i sempre que no es prevegi una altra cosa en el mateix conveni.

#### Article 5

##### *Àmbit temporal*

El Conveni col·lectiu entra en vigor el dia 1 de gener del 2001 i té efectes econòmics des de l'1 de maig de 2001, amb independència de la data de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Té una vigència per a tots els efectes fins al 31/12/2002.

#### Article 6

##### *Denúncia i revisió*

Aquest Conveni queda denunciat automàticament 2 mesos abans del seu venciment, a partir de la data del qual les parts poden notificar, l'una a l'altra, les corresponents propostes de negociació, i se n'ha de mantenir vigent el contingut mentre no sigui substituït per un altre conveni col·lectiu.

#### Article 7

##### *Absorció i compensació*

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensen i absorbeixen les que existeixin en el moment de la seva entrada en vigor, sigui quina en sigui la naturalesa i l'origen, llevat del que s'estableix en convenis d'àmbit inferior.

Els augments de les retribucions que es poden produir en el futur per disposicions legals d'aplicació general i també per convenis col·lectius d'àmbit superior, només poden afectar les condicions pactades en aquest Conveni si considerades les noves retribucions en còmput anual superen les que es pacten aquí. Si no, aquestes últimes han de ser compensades i absorbides, i el Conveni s'ha de mantenir en els seus termes i en la forma i les condicions en què es pacta, llevat de les disposicions de dret necessari o que tinguin caràcter de mínimes.

#### Article 8

##### *Comissió Paritària*

Es constitueix una comissió paritària per a la interpretació d'aquest Conveni, la qual pot ser convocada per qualsevol part afectada pel Conveni.

Aquesta comissió la componen 4 membres de l'associació d'empresaris de manteniment i recaptació de telèfons d'ús públic i 4 membres en representació dels sindicats CCOO i UGT que, llevat de causa de força major, són escollits entre els membres de la comissió deliberant del Conveni.

La Comissió Paritària està domiciliada a l'Associació d'Empresaris, c/ Pujadas, 448, 08019 Barcelona. Sindicat CCOO, Federació d'AADD, av. Laietana, 16, 08003 Barcelona. Sindicat UGT, rambla de Sta. Mònica, 10, 08002 Barcelona.

Totes dues parts es comprometen a sotmetre a la Comissió Paritària les qüestions de la seva competència i, en cas de desacord, s'ha d'acudir amb la qüestió plantejada als organismes de resolució extrajudicial que depenen del Tribunal Laboral de Catalunya (TLC).

#### Article 9

##### *Vinculació a la totalitat*

Totes dues representacions acorden que com que les condicions pactades constitueixen un tot orgànic i indivisible, en cas que l'autoritat competent, en l'exercici de les facultats que li són pròpies, no l'aprovi en conjunt, poden considerar el Conveni nul i sense eficàcia, amb caràcter general.

#### CAPÍTOL 2

##### *Organització de la feina*

#### Article 10

##### *Organització*

L'organització de la feina és facultat privativa de l'empresa, a través dels seus òrgans de direcció, i és responsable del seu ús. També ha d'informar la representació legal dels treballadors de la seva estructura.

#### CAPÍTOL 3

##### *Prestació de la feina*

#### Article 11

##### *Prestació de la feina*

El treballador està obligat a portar a terme diligentment la feina convinguda que li ordenin els seus caps, dins de les comeses generals pròpies de la seva categoria i competència professional.

#### Article 12

##### *Mitjans*

L'empresa té l'obligació de posar a l'abast de tots els seus treballadors els mitjans necessaris perquè puguin fer la seva feina en les millors condicions d'activitat, higiene i seguretat. Així mateix, el treballador està igualment obligat a utilitzar els mitjans i les mesures que a aquest efecte se li proporcionin, d'acord amb la norma legal en cada cas.

#### Article 13

##### *Treball nocturn*

Es considera com a "jornada nocturna" la compresa entre les 22 hores i les 6 hores.

Les jornades treballades, almenys durant 3 hores, en període nocturn, llevat que el salari s'hagi establert atenent que la feina sigui nocturna per la seva pròpia natura, han de tenir retribució específica consistent en l'increment d'un 25% sobre el salari base, de tota la jornada o en prorrateig al temps realment treballat si és inferior a 3 hores.

#### CAPÍTOL 4

##### *Classificació del personal*

#### Article 14

##### *Classificació funcional*

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni es classifica en els grups, els subgrups i les categories professionals següents:

- Grup 1. Personal administratiu
  - a) Cap de segona
  - b) Oficial de primera
  - c) Oficial de segona
  - d) Auxiliar
- Grup 2. Personal de comandaments intermedis
  - a) Encarregat general
  - b) Encarregat de secció
- Grup 3. Operaris
  - Subgrup 1. Personal de manteniment (manyanys, electricistes i mecànics)
    - a) Oficial
    - b) Ajudant
  - Subgrup 2. Personal de recaptació
    - a) Conductor recaptador
  - Subgrup 3. Personal de neteja
    - a) Conductor netejador
    - b) Netejador
  - Subgrup 4. Personal de recompte
    - a) Oficial de primera
    - b) Oficial de segona
    - c) Auxiliar

1. Aquesta classificació és merament enunciativa i no suposa l'obligatorietat per part de l'empresa de tenir proveïdes totes les places i categories enumerades, si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereixen.

2. Des del mateix moment en què a l'empresa hi hagi un treballador que faci funcions específiques en la definició d'una categoria professional determinada, ha de ser remunerat, almenys, amb la retribució que s'assigni a aquesta categoria.

3. En el cas que un treballador faci diverses tasques pròpies de diferents oficis o categories professionals, s'ha de classificar d'acord amb l'activitat de qualificació superior i ha de percebre el salari corresponent a aquesta categoria.

4. El treballador que exerceixi funcions de categoria superior a les corresponents a la categoria professional que té reconeguda, per un període superior a 6 mesos durant 1 any, o a 8 mesos durant 2 anys, pot reclamar davant la Direcció de l'empresa la classificació professional adequada.

Contra la negativa de l'empresa i amb l'informe previ dels representants dels treballadors, pot reclamar davant la jurisdicció competent.

Quan exerceixi funcions de categoria superior, el treballador té dret a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament porta a terme.

5. Si per necessitats del servei, i amb caràcter transitori, ha de fer una feina de diferent subgrup o categoria, la mobilitat es portaria a terme de la manera següent: d'una manera ascendent entre treballadors de més antiguitat en la categoria del subgrup i d'una manera descendent entre els treballadors de menys antiguitat. La graduació ascendent és des del subgrup 4 fins a l'1, i la descendent viceversa.

6. El canvi del seu lloc a un altre només es fa com a conseqüència d'una necessitat organitzativa, tècnica o productiva.

#### Administració

S'hi porta a terme l'activitat de control i seguiment de tota l'activitat de l'empresa. Aquestes tasques les fan les categories següents:

##### 1. Cap de segona:

És el treballador que, proveït o no de poders, s'encarrega d'orientar, dirigir i donar unitat a una secció, distribuint els treballs entre els oficials, auxiliars i la resta de personal que en depèn.

##### 2. Oficial de primera:

És el treballador que actua a les ordres d'un cap, si n'hi ha, i que sota la seva pròpia responsabilitat porta a terme la màxima perfecció burocràtica treballs que requereixen iniciativa.

##### 3. Oficial de segona:

És l'empleat que, amb iniciativa i responsabilitat restringides i subordinat a un cap o oficial de primera, fa feines que exigeixen coneixements generals de la tècnica administrativa.

##### 4. Auxiliar:

És el treballador que es dedica a operacions administratives elementals i, en general, a les purament mecàniques inherents a la feina de l'oficina o despatx.

#### Encarregat general

És la persona especialista en la seva comesa que, sota les ordres directes del cap superior, si n'hi ha, dirigeix els treballs del centre amb la responsabilitat consegüent sobre la manera d'ordenar la realització dels treballs a fer.

#### Encarregat

És la persona especialista en la seva comesa que, sota les ordres directes del cap superior, si n'hi ha, dirigeix els treballs de la seva secció, amb la responsabilitat consegüent sobre la manera d'ordenar la realització dels treballs a fer.

#### Auxiliar de recompte

L'activitat es desenvolupa a les dependències de l'empresa i consisteix en la realització de totes les tasques necessàries per desprecintar i precintar els recipients-contenidors, així com l'encarutxament i l'empaquetament de les monedes procedents de la recaptació dels suports telefònics d'ús públic.

#### Oficial de segona de recompte

A més de l'activitat que fa l'auxiliar, és una activitat pròpia d'aquesta categoria el recompte de totes les monedes procedents de la recaptació amb el seu tractament informàtic.

#### Oficial de primera de recompte

A més de l'activitat que fan l'oficial de segona i l'auxiliar, és una activitat pròpia d'aquesta categoria l'arqueig físic de monedes i materials per a la seva supervisió posterior per part de l'encarregat de secció.

#### Neteja

Consisteix en la realització de totes les tasques necessàries per efectuar la neteja de cabines, semicabines, mòduls, locutoris i qualsevol altre suport telefònic d'ús públic, existent o que s'instal·li en el futur, utilitzant els mitjans adequats. També, i referit als mateixos suports, consisteix a fer les tasques necessàries per al muntatge i el desmuntatge de la publicitat, i la notificació de les avaries. Per a aquesta tasca s'utilitza un vehicle que proporciona l'empresa. Aquestes funcions les fan les categories següents:

##### 1. Conductor netejador

2. Netejador: és el treballador que fa les tasques descrites abans però que no porten implícita la conducció de vehicles.

#### Recaptació

Consisteix a fer totes les tasques necessàries per efectuar la recaptació del metàl·lic existent a l'interior dels telèfons públics, siguin en el suport que siguin, i a fer les proves de funcionament i de detecció d'avaries i les reparacions que corresponguin. Per fer aquesta tasca s'utilitza un vehicle que proporciona l'empresa. Aquestes funcions les fa la categoria següent:

##### 1. Conductor recaptador

#### Manteniment

Consisteix en:

a) Serralleria: muntatge, conservació i reparació dels mobles de cabines, mòduls telefònics, locutoris, dispensadors de targetes i qualsevol altre suport de telèfon públic existent o que s'instal·li en el futur, així com la reparació de panys i dispositius de seguretat instal·lats a l'interior del telèfon d'ús públic. Per als desplaçaments s'utilitza un vehicle que proporciona l'empresa. Aquestes funcions les fan les categories següents:

##### 1. Oficial

2. Ajudant: és el treballador que, a més de no portar implícita la conducció de vehicles, no repara mecanismes ni avaries de la part superior, i la seva funció es limita a ser ajudant de l'oficial.

#### Article 15

##### Plantilla i escalafons

L'empresa té l'obligació de confeccionar la plantilla del seu personal fix i contractat 1 vegada a l'any.

En aquesta plantilla s'assenyalen el nombre de treballadors que componen cada categoria professional, amb la separació i l'especificació per grups i seccions. Aquestes plantilles, una vegada confeccionades, han de ser sotmeses a l'informe del Comitè d'Empresa o dels delegats de personal i, en cas de desacord, la seva aprovació s'ha d'instar a l'autoritat laboral.

Les plantilles es confeccionen cada any, i cal respectar els drets adquirits per cadascun dels

treballadors que formen part de l'empresa, dins la plantilla inicial i en les successives.

L'empresa ha de confeccionar i mantenir l'escalafó del seu personal, amb les següents dades de cadascun dels treballadors:

a) Nom i cognoms.

b) Data de naixement.

c) Data d'ingrés del treballador a l'empresa.

d) Categoria professional.

e) Data de nomenament o promoció d'aquesta categoria.

f) Data del pròxim augment de complements per antiguitat.

g) Número d'ordre.

h) Ràtio d'ocupació (registre el 31 d'octubre anterior).

Aquest escalafó s'ha de publicar en els taulells d'anuncis de l'empresa abans del dia 15 de febrer.

El personal pot formular les seves reclamacions contra l'escalafó, mitjançant un escrit adreçat a l'empresa, en el termini de 15 dies a partir de la data de la publicació.

Si s'emet una resolució expressa, s'ha de produir dins d'un període igual de temps. Contra l'acord de desestimació, exprés o tàcit, queda lliure la via jurisdiccional laboral.

#### Article 16

##### Ascensos

Sens perjudici del que estableix l'article 14, els canvis de categoria o ascensos del grup 3, en cadascun dels seus subgrups, són per antiguitat, excepte en el subgrup 1, en què són per concurs oposició. El grup 1 apartat a) i el grup 2 apartats a) i b) són de lliure designació per l'empresa, i l'apartat b) del grup 2 és escollit entre els treballadors fixos. En el concurs oposició cal valorar l'antiguitat en tots els casos. La no-acceptació determina la pèrdua de torn, i el treballador passa a ocupar l'últim lloc en l'escalafó del seu subgrup.

#### CAPÍTOL 6

##### Ocupació, cessaments i acomiadaments

#### Article 17

##### Ocupació

L'objectiu de l'empresa és defensar i consolidar l'ocupació actual i generar nous llocs de treball lligats als projectes d'expansió que es produeixin.

Per això durant la vigència del Conveni s'ha d'establir una plantilla de treballadors adequada a una política de millores constants del servei de telèfons d'ús públic.

#### Article 18

##### Cessaments

El treballador que vulgui cessar voluntàriament en el servei de l'empresa està obligat a fer-li-ho saber, complint els terminis de preavis següents:

1. Personal del grup directiu i tècnics titulats: 2 mesos.

2. Personal de grups administratius i comandaments intermedis: 1 mes.

3. Personal operari i subalterns: 15 dies.

L'incompliment per part del treballador de l'obligació de preavis verbalment o bé per escrit amb l'antelació indicada, dóna dret a l'empresa a descomptar-li de la liquidació l'import

del salari d'1 dia per cada dia d'endarreriment en l'avís.

Els treballadors han d'exigir, i l'empresa està obligada a lliurar, el justificant de recepció corresponent al treballador que notifiqui el cessament de la manera convenient.

#### Article 19

##### *Liquidacions*

Una vegada rebut el preavis amb l'antelació que estableix l'article anterior, l'empresa està obligada a liquidar, en finalitzar el termini, la totalitat dels havers i les parts proporcionals que el treballador ha meritat fins a aquella data.

L'empresa ha de notificar al treballador amb 15 dies d'antelació la resolució dels contractes per acabament de la durada en els que superen els 6 mesos, i li ha de lliurar una còpia del document de la liquidació que se li durà a terme. L'incompliment d'aquesta obligació empresarial comporta el dret del treballador a ser indemnitzat amb l'import del salari d'1 dia per cada dia d'endarreriment en la liquidació, amb el límit del nombre de dies de preavis.

#### Article 20

##### *Jornada*

Des que se signa aquest Conveni la jornada laboral és de 38 hores setmanals (1.702 hores i 24 minuts) per a tota la plantilla de l'empresa.

El treballador té dret a gaudir d'un descans de 30 minuts, dins de la seva jornada diària, que s'ha de computar com a temps de treball efectiu amb caràcter general.

S'estableix una flexibilitat de 15 minuts diaris en l'hora d'entrada, que s'han de recuperar per finalitzar el còmput de treball retardant la sortida en la mateixa proporció, llevat d'excepcions que es negociïn entre les parts.

L'horari de feina setmanal s'estableix per a 5 dies laborals, i es computa la jornada setmanalment.

#### Article 21

##### *Hores extraordinàries*

Tenen la consideració d'hores extraordinàries:

1) Les que excedeixen de la jornada màxima diària establerta.

2) Les que excedeixen de la jornada setmanal. Quan una hora pot ser extraordinària per tots dos conceptes només es pot computar 1 vegada.

Els treballadors són lliures d'acceptar o no la realització d'hores extraordinàries, llevat de casos específics regulats per la legislació laboral.

Es té cura especialment de la promoció de l'ocupació, i amb la finalitat d'afavorir-la es restringeixen al màxim les hores extres. El nombre d'hores no pot ser superior a 80 cada any.

La retribució econòmica és del 160% del valor d'hora ordinària per categoria, i pot ser bescanviable per temps lliure, en jornades completes.

L'empresa ha de comunicar, en un imprès informatiu que ha de lliurar cada mes al treballador que ha fet hores extraordinàries, el nombre d'hores i la seva data de realització, meritada en el mes de cobrament.

#### Article 22

##### *Treball en dies festius*

Quan per raons de servei calgui fer rutes de recaptació, l'empresa ha d'exposar amb l'ante-

lació suficient un imprès d'inscripció que ha d'indicar:

a) Dia festiu de treball. Tots els treballadors que desitgen treballar aquest dia festiu s'han d'inscriure a l'imprès.

b) Els treballs a fer no han de superar mai la jornada diària de treball establerta.

c) Els dies festius es retribueixen a la nòmina sota el concepte de "complement de treball festiu" o una denominació similar clarament identificable. L'import d'aquest complement és el 195% del valor d'hora ordinària per categoria.

d) En cas que no hi hagi voluntaris, s'ha d'establir de comú acord entre l'empresa i els representants dels treballadors el sistema a seguir per garantir que es fa la feina.

#### Article 23

##### *Treball en dies de descans setmanal*

Els treballadors que treballin el dia del seu descans setmanal han de ser retribuïts per un complement salarial extraordinari anomenat "plus de dia de descans". La seva meritació és del 150% del preu d'hora ordinària per categoria.

#### CAPÍTOL 9

##### *Vacances, lliurances, llicències i excedències*

#### Article 24

##### *Vacances*

El personal inclòs en aquest Conveni té dret cada any a un període de vacances retribuïdes de 31 dies naturals, a raó de salari base, més l'antiguitat i la totalitat dels plusos. Es gaudeix en els mesos de juny, juliol, agost i setembre, llevat que hi hagi acord entre l'empresa i els representants dels treballadors. S'ha d'aplicar el principi de proporcionalitat al temps treballat efectivament, i a aquest efecte es considera com a tal la incapacitat temporal. El període de meritació és de l'1 d'agost al 31 juliol (12 mesos). S'han d'establir torns rotatius per al gaudi de les vacances.

No es poden començar en dies no feiners, ni en vigílies, llevat que l'interessat ho demani.

Amb l'antelació suficient, l'empresa ha de facilitar al treballador un butlletí on consti la data d'inici i d'incorporació.

Si al començament del gaudi de les vacances el treballador està en situació d'incapacitat temporal per malaltia o accident, les ha de començar a gaudir quan ho determini l'empresa, una vegada se li hagi donat l'alta mèdica. Així mateix, el treballador que durant el període de vacances pateix una intervenció quirúrgica o és objecte d'hospitalització, veu interrompudes les seves vacances i passa a gaudir els dies restants quan l'empresa ho determini, una vegada se li hagi donat l'alta mèdica. Quan la causa de la incapacitat temporal és una malaltia comuna, té dret a gaudir de les vacances que no hagi complert excepte els 7 primers dies. Es gaudeixen en la data que determini l'empresa. En tots dos casos, sempre dins de l'any natural.

El calendari de vacances s'ha de fixar amb una antelació d'almenys 3 mesos, de mutu acord entre l'empresa i els representants dels treballadors.

#### Article 25

##### *Lliurances*

1) Els excessos de jornada que es compensen amb temps lliure s'han d'acumular fins que

s'assoleixi una jornada laboral completa. El seu gaudi s'ha de dur a terme de comú acord entre l'empresa i el treballador, i se n'ha d'informar als representants dels treballadors. Als centres de treball on hi ha Comitè d'Empresa s'hi ha de negociar.

2) Si és 1 sol dia, el tria el treballador. En tots els casos les parts han de comunicar el dia de lliurança amb una antelació d'almenys 7 dies.

#### Article 26

##### *Llicències*

##### 1) Retribuïdes

Els treballadors regits per aquest Conveni tenen dret al gaudi de llicències sense pèrdua de retribució, en els casos i amb la durada que s'indiquen a continuació:

a) Matrimoni del treballador: 15 dies.

b) Part de la cònjuge: 4 dies si es produeix a Barcelona i província i 8 dies si té lloc fora.

c) Mort o malaltia greu del cònjuge, els ascendents, els descendents o els germans de tots dos cònjuges: 4 dies si es produeix a Barcelona i província i 8 dies si té lloc fora.

d) Compliment de deures públics ordenats per l'autoritat competent o imposats per les disposicions vigents: el temps indispensable. Per a la renovació del permís de conduir es disposa de mitja jornada laboral (al final).

e) Els càrrecs representatius sindicals han de gaudir dels drets establerts en les disposicions legals vigents.

f) Per concórrer a exàmens: el temps indispensable.

g) 2 dies per trasllat de domicili habitual.

h) Per matrimoni de pares i germans del treballador i cònjuge: 1 dia quan tingui lloc a Catalunya; 2 dies quan tingui lloc fora de Catalunya.

Per matrimoni de fills del treballador i cònjuge: 1 dia quan tingui lloc a Barcelona i província; 2 dies quan tingui lloc a la resta de Catalunya; 3 dies quan tingui lloc fora de Catalunya.

i) Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, el treballador afectat per aquest Conveni té dret a una reducció d'1 hora en la seva jornada diària de treball.

En els treballadors barons, per exercir aquest dret la seva cònjuge ha d'estar fent una feina retribuïda i no trobar-se en període de baixa per maternitat a la Seguretat Social. A més, no pot gaudir del mateix permís.

j) El treballador a qui li coincideixi l'horari de visita del metge de capçalera amb la seva pròpia jornada de treball, té dret a 4 hores cada trimestre per assistir a la visita mèdica per motius propis o per acompanyar-hi els fills, sense cap pèrdua de retribució. Aquestes hores s'han de justificar mitjançant un informe facultatiu i no es poden acumular en els diferents trimestres. Per anar al metge especialista el permís és pel temps necessari, i s'ha de justificar igualment per part del facultatiu.

k) La circumstància de convivència contínua, prèviament notificada a l'empresa, dóna dret a les llicències expressades més amunt com si es tractés de cònjuges, llevat de l'apartat a).

##### 2) No retribuïdes.

El treballador que tingui un mínim de 6 mesos d'antiguitat a l'empresa pot demanar un permís no retribuït per un termini no superior a 30 dies, sense que es produeixi la baixa en la cotització de la Seguretat Social quan no

superi els 2 dies. No pertoca la concessió d'aquesta petició si dins del període en què se sol·licita hi ha previsions d'absència per aquest mateix motiu, iguals o superiors al 5% de la plantilla del centre de treball.

#### Article 27

##### *Excedències*

Els treballadors amb una antiguitat superior a 3 anys tenen dret que se'ls concedeixin fins a 2 anys d'excedència amb reingrés automàtic al seu lloc de treball i categoria quan finalitzi el període concedit.

En els casos no previstos, cal atènyer-se al que disposen l'article 46 de l'Estatut dels treballadors i les disposicions que hi concorden.

#### CAPÍTOL 10

##### *Règim disciplinari*

#### Article 28

##### *Règim disciplinari*

Cal atènyer-se al que es disposa en el conveni estatal del sector de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic.

#### CAPÍTOL 11

##### *Retribucions*

#### Article 29

##### *Retribucions*

Les retribucions s'entenen sobre jornada completa de 38 hores setmanals, 1.702 hores i 24 minuts a l'any, i el seu abonament s'efectua per mesos naturals i vençuts, sense que això desvirtui el seu caràcter de jornal per hora reglamentat.

El pagament de la nòmina s'ha de posar a disposició dels treballadors en un xec bancari. No obstant això, el treballador pot optar per percebre el seu salari per transferència o domiciliació bancària.

El pagament dels salaris s'ha d'efectuar dins de la jornada laboral per mesos complets i vençuts, dins de l'últim dia feiner de cada mes.

El treballador té dret a percebre bestretes a compte de la feina efectuada, les quals no poden excedir del 90% de l'import del salari, que l'empresa ha de fer efectiu en el termini de 7 dies.

Tant la nòmina com les fórmules per calcular la retribució s'han de fixar d'una manera clara i senzilla perquè els treballadors puguin comprendre-les fàcilment.

#### Article 30

##### *Estructura salarial*

Les retribucions que amb caràcter consolidable merita el personal subjecte a aquest Conveni són les següents:

1. "Salari base" és la part de retribució fixada per a cada categoria professional com a contrapartida a la prestació de feina per unitat de temps, i serveix per calcular tots els complements de quantificació proporcional. El seu import es fixa a l'annex 1 (taules salarials).

2. "Antiguitat" és el complement personal que percep el treballador a raó del temps treballat al servei de l'empresa, estimat en triennis, i es consideren els serveis prestats en el període de prova.

Cada trienni és del 5% del salari base.

3. "Plus de conveni" és el complement econòmic retribuït en 12 mensualitats, l'import del qual és el que es fixa a les taules salarials (annex 1) per a cada categoria laboral.

4. "Distància i locomoció" és el complement econòmic anual calculat per 11 mesos i retribuït en 12 mensualitats per facilitar la tasca administrativa, l'import del qual és el que es fixa a les taules salarials (annex 1) per a cada categoria laboral, en compensació al temps invertit i les despeses a efectuar pel treballador en el desplaçament des de la seva residència habitual fins al centre de treball.

5. "Plus de nocturnitat" és el complement econòmic que percep el treballador quan hi té dret, segons el que estableix l'article 13 d'aquest Conveni.

6. "Plus festiu" és el complement econòmic que percep el treballador quan hi té dret, segons el que estableix l'article 22 d'aquest Conveni.

7. "Plus de dia de descans" és el complement econòmic que percep el treballador quan hi té dret, segons el que estableix l'article 23 d'aquest Conveni.

8. Pagues extraordinàries. Tots els treballadors afectats per aquest Conveni perceben les pagues extraordinàries següents:

Paga extra de març, abonable el 31 de març. Paga extra d'estiu, abonable el 30 de juny. Paga extraordinària de setembre, abonable el 30 de setembre. Paga extraordinària de Nadal, abonable dins dels primers 15 dies de desembre.

La quantia d'aquestes pagues extraordinàries és del salari base mensual més l'antiguitat, excepte la paga extraordinària de setembre, que és de 15 dies del salari base més l'antiguitat.

Per a l'abonament d'aquestes pagues s'ha de tenir en compte el principi de proporcionalitat al temps treballat efectivament a l'empresa, dins dels períodes que, per a cadascun, es determinen com de còmput.

Període de còmput per a l'extra de març: de l'1 d'abril al 31 de març, immediat anterior.

Període de còmput per a l'extra d'estiu: de l'1 de juliol al 30 de juny, immediat anterior.

Període de còmput per a l'extra de setembre: de l'1 d'octubre al 30 de setembre immediat anterior.

Període de còmput per a l'extra de Nadal: de l'1 de gener al 31 de desembre immediat anterior.

9. Complementos per incapacitat temporal. Els dies en situació d'incapacitat temporal en què hi hagi hospitalització i la seva convalescència, així com incapacitat laboral classificada "d'accident de treball", el treballador ha de percebre el 100% del seu salari i dels complements.

La situació d'incapacitat temporal no compresa en el cas anterior i derivada de malaltia comuna genera el dret a completar fins al 100% els 170 dies de baixa totals per any natural.

Així mateix, en tots els casos d'incapacitat laboral, les pagues extraordinàries es perceben al 100% del còmput establert.

10. Dietes. Els desplaçaments als llocs de treball situats fora d'on treballa normalment el treballador i que no tinguin la qualitat de trasllats, segons el que estableix l'article 40 de l'Estatut dels treballadors, produeixen a favor dels treballadors que els efectuin una dieta diària del 55% del seu salari base diari si hi fan un àpat que habitualment farien al seu domicili; del 100%

del seu salari base diari, per al supòsit que s'efectuïn 2 àpats (dinar i sopar), i del 150% del seu salari base diari quan hagin de menjar i pernocar fora del domicili.

Aquests desplaçaments compensats mitjançant dietes, pernocsant o no fora del domicili habitual del treballador, no poden tenir una durada superior a 3 mesos.

#### CAPÍTOL 12

##### *Drets socials i de representació col·lectiva*

#### Article 31

##### *Seguretat i higiene*

Cal atènyer-se al que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995, de 8 de novembre, i el Reial decret 39/1997, de 17 de gener.

1. S'han de crear els òrgans de control i vigilància de la seguretat i la higiene al treball (delegats de prevenció i Comitè de Seguretat i Salut), amb el propòsit de promoure i verificar tots els aspectes que contribueixin a millorar la seguretat laboral.

2. Al centre de treball els vestidors han d'estar proveïts d'una taquilla individual per treballador, dutxes, serveis i lavabos, aigua potable, aigua calenta, tovalloles de paper, assecadors de mans i paper higiènic, i l'empresa ha de tenir cura del manteniment i de la neteja diària.

3. El magatzem ha d'estar ordenat i suficientment net.

4. Els treballadors han de tenir guants per protegir-se les mans.

5. Els vehicles s'han de revisar periòdicament per comprovar que estan en condicions de sortir en ruta. Han de disposar de barres protectores entre la cabina i la càrrega, estores als seients, farmaciola, extintor d'incendis i elements protectors del cap i el coll. Així mateix, els que circulen per la província han de tenir fars antioïra.

Els treballadors, abans de començar la ruta, han de verificar que el vehicle es troba a punt per a la marxa.

#### Article 32

##### *Revisió mèdica*

1 vegada a l'any es fa una revisió mèdica als treballadors segons els criteris de l'Institut de Seguretat i Higiene a la Feina. Aquesta revisió té lloc en hores de feina i a l'inici de la jornada, amb la finalitat que els treballadors hi puguin assistir en perfectes condicions higièniques.

El personal de nou ingrès ha de passar la revisió mèdica abans d'incorporar-se o durant el període de prova.

#### Article 33

##### *Reclassificació*

Els empleats que passen a la situació d'invalidesa permanent total per a la professió habitual d'acord amb les normes del Registre General de la Seguretat Social poden accedir a ocupar un nou lloc de treball a l'empresa sempre que les seves aptituds psicofísiques els permetin exercir-hi una altra activitat laboral; en aquest cas passen a percebre el sou de la categoria corresponent a aquest nou lloc de treball (incloent-hi el percentatge d'antiguitat que haguessin meritat) que, en tot cas, ha de ser d'una categoria laboral diferent a la que tenien abans que se'ls declarés la invalidesa.

**Article 34***Fons d'acció social*

Per fomentar activitats socials i com a ajuda escolar, la Direcció de l'empresa posa a disposició del Comitè o dels delegats de personal una aportació econòmica equivalent al 0,90% sobre les retribucions establertes a les liquidacions trimestrals de l'IRPF per a cada centre de treball.

**Article 35***Préstecs*

La Direcció de l'empresa posa a disposició dels representants dels treballadors una borsa de préstecs per proporcionar ajudes econòmiques als treballadors. El seu capital és de l'1,5% del salari d'un conductor recaptador o d'un conductor netejador sobre taula, multiplicat pel nombre de treballadors en alta el 15 de febrer, excloent els contractes per substitució de baixa o eventuals per a un període inferior a 6 mesos, i es garanteix, en tot cas, l'import d'1 milió de pessetes.

El Comitè d'Empresa, els delegats de personal o la comissió de treballadors que correspongui ha de respondre personalment de les quantitats rebudes en concepte de préstec, i han d'informar l'empresa dels préstecs concedits; en tot cas, l'empresa està facultada per descomptar de la liquidació dels treballadors beneficiats pel préstec les quantitats pendents en cas de baixa, per la causa que sigui o per resolució de la relació laboral per canvi de contracte.

**Article 36***Jubilació*

1. En els casos en què el personal de l'empresa tingui com a mínim una antiguitat reconeguda de 10 anys, si demana la jubilació anticipada 6 mesos abans que se li acabi el contracte l'empresa li ha de concedir una gratificació d'acord amb l'escala que es detalla a continuació:

Edat complerta 60 anys, 7 mensualitats de gratificació.

Edat complerta 61 anys, 6 mensualitats de gratificació.

Edat complerta 62 anys, 5 mensualitats de gratificació.

Edat complerta 63 anys, 4 mensualitats de gratificació.

Edat complerta 64 anys, 3 mensualitats de gratificació.

S'entén com a "mensualitat" la quantitat corresponent al salari base més l'antiguitat.

La indemnització corresponent als 64 anys només es pot cobrar com a màxim 6 mesos abans de complir els 65 anys.

2. Jubilació als 64 anys. Per acollir-se a la jubilació anticipada als 64 anys tal com estableix la llei general de la Seguretat Social, hi ha d'haver un acord escrit entre el treballador i l'empresa.

En cas que no hi hagi acord, el treballador, si persisteix en la seva intenció de jubilar-se, només té dret a l'aplicació (si escau) del punt anterior d'aquest Conveni.

Si hi ha acord entre l'empresa i el treballador perquè aquest últim es jubili tal com estableix la llei general de la Seguretat Social, no es compensa el treballador amb la gratificació que s'estableix en aquest article.

**Article 37***Assegurança de vida*

L'empresa concerta una pòlissa d'assegurança de vida i accident durant el període de vigència d'aquest Conveni, sobre la base dels capitals i per les contingències següents:

1.600.000 pessetes per mort i invalidesa derivada de malaltia.

3.700.000 pessetes per mort i invalidesa derivada d'accident.

5.620.000 pessetes per mort i invalidesa derivada d'accident de circulació.

Aquestes cobertures per invalidesa inclouen la invalidesa permanent total per a la professió habitual.

S'aplica la taula barem en cas d'invalidesa parcial per accident.

La Direcció de l'empresa ha de lliurar una còpia de la pòlissa d'assegurança, les seves condicions generals, el rebut de pagament i les altes i baixes dels treballadors en aquesta pòlissa als representants sindicals.

Els treballadors han de pagar 180 pessetes mensuals.

**Article 38***Cobertura de responsabilitat civil per conducció de vehicles proporcionats per l'empresa*

Les pòlisses d'asseguracions dels vehicles assignats als serveis i l'àmbit objecte d'aquest Conveni comprenen una responsabilitat civil il·limitada per a danys personals, danys materials i defensa penal i fiances.

**Article 39***Vestuari*

Es lliuren 2 uniformes a l'any (estiu i hivern).

La data de lliurament és durant el mes de maig pel que fa a la roba d'estiu, i durant l'octubre pel que fa a la roba d'hivern.

**Article 40***Carnet de conduir*

En cas que a un conductor se li retiri el permís de conduir, en primer lloc ha de fer les vacances que li corresponen. Si quan les finalitza continua en la mateixa circumstància, ha de ser destinat provisionalment a un altre lloc de treball, si n'hi ha un que no requereixi conducció de vehicle; en aquest cas, ha de passar a percebre el salari corresponent a l'activitat que ocupi durant el temps que duri aquesta circumstància, i ha de tornar al seu lloc de treball quan finalitzi la causa.

En cas de retirada definitiva s'ha de negociar amb els representants dels treballadors i exhaurir totes les possibilitats d'acoblament. Si no és possible, se suspèn la relació laboral mentre no hi hagi una vacant o un lloc de treball que no porti implícita la tasca de conduir.

**Article 41***Control i supervisió*

Només es poden fer registres sobre la persona del treballador, en les seves taquilles i efectes particulars si és necessari per a la protecció del patrimoni empresarial i dels altres treballadors, dins del centre de treball i en hores de feina. En fer-los, s'ha de respectar al màxim la dignitat i la intimitat del treballador i hi ha d'assistir 1 representant legal dels treballadors.

**Article 42***Drets de representació*

1. L'empresa reconeix als representants dels treballadors escollits lliurement i democràticament segons la normativa vigent, tots els drets i les garanties que els confereixen pel seu càrrec les lleis i disposicions vigents, i totes dues parts se sotmeten al que regulin les disposicions oficials futures.

2. L'empresa ha de proporcionar als representants dels treballadors un local per a consultes i arxiu, un tauler d'anuncis i tot el petit material administratiu que calgui per exercir la seva activitat sindical.

3. L'empresa ha de proporcionar als representants dels treballadors les facilitats necessàries perquè puguin exercir les seves funcions d'una manera ràpida i eficaç.

4. S'ha de lliurar als representants dels treballadors la còpia dels contractes de treball dels empleats de nou ingrès i de la liquidació-quitança de fi de contracte.

5. La Direcció de l'empresa dóna una còpia als representants dels treballadors dels contractes que subscriu amb les empreses a què es refereix l'article 3 d'aquest Conveni.

6. L'empresa ha de comunicar als representants dels treballadors, i abans que es produeixin, tot el que tingui a veure amb acomiadaments i sancions que es produeixin per faltes greus o molt greus.

7. Les modificacions substancials de feina que siguin imposades pel client s'han de comunicar als representants dels treballadors per estudiar-ne les repercussions abans de portar-les a la pràctica.

8. L'empresa ha de notificar mensualment als representants dels treballadors una relació del nombre d'hores extraordinàries i la data de la seva realització.

9. L'empresa ha de lliurar als representants dels treballadors una fotocòpia dels TC-1 i TC-2, i els justificants de pagament de l'IRPF corresponents a tots els treballadors, i ha de tenir a la seva disposició els originals.

10. Cada representant dels treballadors tindrà un crèdit d'hores retribuïdes tal com marca l'article 68.e de l'Estatut dels treballadors. Quan hi hagi diversos representants al centre de treball, l'import global d'hores que els correspongui s'ha de distribuir mensualment segons la seva voluntat. Igualment es poden agrupar el 50% de les hores que corresponguin dins de cada trimestre natural. Les hores de crèdit sindical es poden cedir reciprocament entre els representants unitaris dels treballadors i els delegats sindicals.

11. Els treballadors afiliats a un sindicat poden, en l'àmbit de l'empresa o centre de treball, constituir seccions sindicals d'acord amb el que estableixen els estatuts del sindicat. Els representants de la secció sindical poden rebre hores procedents del Comitè d'Empresa o dels delegats del personal.

El delegat sindical disposa de les mateixes hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions que la resta dels representants unitaris dels treballadors al centre de treball, així com dels drets als quals es refereix l'article 10 de la LOLS, sempre que tinguin presència en els òrgans unitaris de representació i que demostrin que tenen un 10% d'afiliació als centres de treball on hi hagi una plantilla mínima de 30

treballadors el 15 de febrer, segons l'article 15 d'aquest Conveni.

12. Als treballadors que ho sol·licitin se'ls ha de descomptar de la nòmina l'import de la quota sindical.

13. Els representants dels treballadors poden convocar assemblees al centre de treball fora de la jornada laboral quan ho considerin necessari, i ho han de notificar a l'empresa amb una antelació de 24 hores.

14. Els representants dels treballadors, durant l'exercici de les seves funcions de representació i amb motiu de la utilització de les hores de crèdit sindical que preveu el número 10 d'aquest article, tenen dret a percebre les retribucions de qualsevol mena establertes en aquest Conveni i derivades de la feina que tinguin assignada i que no puguin exercir durant el temps d'ús d'aquestes hores de crèdit sindical.

#### Clàusula d'adhesió

S'acorda com a objectiu per a aquest Conveni impulsar les polítiques sobre salut i seguretat laboral i formació professional contingudes en l'acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO, UGT i la patronal de Foment del Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990.

Quant a la solució de conflictes de treball, cal atènyer-se al que estableix l'acord interprofessional de Catalunya, signat pels sindicats CCOO, UGT i la patronal Foment del Treball Nacional, de data 7 de novembre de 1990.

Respecte als conflictes col·lectius de treball, totes dues parts manifesten que, d'acord amb el que estableixen l'article 3.3 a) de l'acord interprofessional de Catalunya i l'article 9.1 del reglament per al seu desenvolupament, s'han de sotmetre col·lectivament als procediments de conciliació i mediació previstos en aquests textos convencionals.

#### Formació continuada

S'acorda, com a objectiu per a aquest Conveni, d'acord amb el que estableix l'acord interprofessional de Catalunya esmentat més amunt, formalitzar una comissió paritària de formació professional, composta per 2 membres en representació de cadascuna de les parts (empresa i treballadors), que desenvolupa els continguts sobre la formació continuada que preveu l'acord nacional sobre formació continuada, de 14 de gener de 1997.

#### Legislació supletòria

Per al que no es preveu en aquest Conveni cal atènyer-se al que determina el conveni estatal del sector de manteniment de cabines, suports i telèfons d'ús públic.

#### Condicions salarials

S'ha d'incrementar, amb data 1 de maig de 2002, el 3,5% percentual sobre la taula, i es garanteix com a mínim un increment de l'IPC real de Catalunya consolidat el 31 de desembre de 2001.

#### ANNEX 1

*Taula salarial del conveni provincial de Barcelona del sector de cabines, suports i telèfons d'ús públic de l'any 2001*

C: categoria; SB: salari base; PC: plus de conveni; PDL: plus de distància i locomoció; TM: total mensual; TPE: total pagues extraordinàries; TA: total anual; TR: trienni; HE: hores extraordinàries.

C	SB	PC	PDL
Cap de segona .....	165.430	37.222	16.046
	994,25	223,71	96,44
Oficial de primera			
Administratiu .....	170.912	18.800	16.066
	1.027,20	112,99	95,96
Oficial de segona			
administratiu .....	143.748	25.156	16.100
	863,94	151,19	96,77
Auxiliar administratiu ....	122.451	18.368	16.041
	735,95	110,39	96,41
Encarregat general .....	165.430	37.222	16.046
	994,25	223,71	96,44
Encarregat de secció .....	165.430	37.222	16.046
	994,25	223,71	96,44
Oficial de manteniment ...	170.912	29.909	16.066
	1.027,20	179,76	95,56
Auxiliar			
de manteniment .....	122.451	18.368	16.041
	735,95	110,39	96,41
Conductor recaptador ....	165.430	29.778	16.046
	994,25	178,97	96,44
Conductor netejador .....	165.430	29.778	16.046
	994,25	178,97	96,44
Netejador .....	165.430	21.507	16.046
	994,25	129,26	96,44
Oficial de primera			
comptable .....	170.912	22.218	16.066
	1.027,20	133,53	95,96
Oficial de segona			
comptable .....	143.748	21.562	16.100
	863,94	129,59	96,77
Auxiliar comptable .....	122.451	20.817	16.041
	735,95	125,11	96,41
C	TM	TPE	
Cap de segona .....	218.698	579.005	
	1.314,40	3.479,89	
Oficial de primera			
administratiu .....	205.778	598.192	
	1.236,75	3.595,21	
Oficial de segona			
administratiu .....	185.004	503.118	
	1.111,90	3.023,80	
Auxiliar administratiu .....	156.860	428.578	
	942,75	2.575,81	
Encarregat general .....	218.698	579.005	
	1.314,40	3.479,89	
Encarregat de secció .....	218.698	579.005	
	1.314,40	3.479,89	
Oficial de manteniment .....	216.887	598.192	
	1.303,52	3.595,21	
Auxiliar de manteniment .....	156.860	428.578	
	942,75	2.575,81	
Conductor recaptador .....	211.254	579.005	
	1.269,66	3.479,89	
Conductor netejador .....	211.254	579.005	
	1.269,66	3.479,89	
Netejador .....	202.983	579.005	
	1.219,95	3.479,89	
Oficial de primera			
comptable .....	209.196	598.192	
	1.257,29	3.595,21	
Oficial de segona			
comptable .....	181.410	503.118	
	1.090,30	3.023,80	
Auxiliar comptable .....	159.309	428.578	
	957,47	2.575,81	
C	TA	TR	HE
Cap de segona .....	3.203.381	8.272	3.011
	19.252,71	49,72	18,10
Oficial de primera			
Administratiu .....	3.067.528	8.546	2.883
	18.436,21	51,36	17,33

C	TA	TR	HE
Oficial de segona			
Administratiu .....	2.723.166	7.187	2.560
	16.366,56	43,19	15,39
Auxiliar administratiu ..	2.310.898	6.123	2.173
	13.888,78	36,80	13,06
Encarregat general .....	3.203.381	8.272	3.011
	19.252,71	49,72	18,10
Encarregat de secció ...	3.203.381	8.272	3.011
	19.252,71	49,72	18,10
Oficial			
de manteniment .....	3.200.836	8.546	3.010
	19.237,41	51,36	18,09
Auxiliar			
de manteniment .....	2.310.898	6.123	2.173
	13.888,78	36,80	13,06
Conductor recaptador ...	3.114.053	8.272	2.928
	18.715,84	49,72	17,60
Conductor netejador ...	3.114.053	8.272	2.928
	18.715,84	49,72	17,60
Netejador .....	3.014.801	8.272	2.834
	18.119,32	49,72	17,03
Oficial de primera			
comptable .....	3.108.544	8.546	2.922
	18.682,73	51,36	17,56
Oficial de segona			
comptable .....	2.680.038	7.187	2.520
	16.107,35	43,19	15,15
Auxiliar comptable .....	2.340.286	6.123	2.200
	14.065,40	36,80	13,22

(01.194.065)

\*