

la bonaf.

# CONVENI COL·LECTIU

## 2012 – 2014

  
SIT  
Colectius  
VICENT  
S.I.T.

# TRANSPORTS DE BARCELONA S.A.

  
Elias VGT

BARANOS

  
P. VGT  
CCOO  
VGT



# TÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS.

## Secció 1a: ÀMBIT, VIGÈNCIA, DENUNCIA.

### Article 1: Àmbit personal i territorial.-

Les normes que conté aquest Conveni Col·lectiu s'apliquen a tots els treballadors de la plantilla de l'empresa "Transports de Barcelona, S.A." enquadrats als grups professionals inclosos en la taula salarial adjunta, independentment de quin sigui el centre o lloc de treball on prestin els seus serveis.

El personal Euro es regirà pel pacte de trasllat acordat amb aquesta finalitat i els acords específics que afectin el col·lectiu esmentat.

### Article 2: Vigència i durada.-

El present Conveni tindrà una durada de 3 anys, compresos de l' 1 de gener de 2012 al 31 de desembre de 2014.

Les condicions econòmiques i modificacions en matèria de jornada i d'altres introduïdes al present Conveni, tindran efectes a partir de la seva signatura, excepte en allò que s'indiqui el contrari. La seva durada serà fins el 31 de desembre del 2014, entenent-se automàticament prorrogat si no se'n formula denúncia. En cas de denúncia, seguiran regint les condicions aquí pactades fins a l'aprovació d'un nou Conveni Col·lectiu.

La durada pactada s'entén sense perjudici de la vigència temporal convinguda per a les mesures que a aquest efecte així ho determinin.

### Article 3: Denúncia.-

La denúncia del Conveni s'ha d'efectuar amb una antelació mínima de tres mesos a la seva finalització o pròrroga en curs, mitjançant escrit adreçat per qualsevol de les parts a l'altra, en els termes i amb les formes legalment previstos.

## Secció 2a: COMPENSACIÓ, ABSORCIÓ, DRET SUPLETORI.

### Article 4: Compensació i absorció.-

Les condicions econòmiques convingudes són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment regien, tant si deriven de millores pactades o unilateralment concedides per l'Empresa, de qualsevol tipus o naturalesa, com aquelles que tinguin origen legal.

Així mateix, les disposicions legals futures que puguin implicar variacions econòmiques en tots o algun dels conceptes retributius pactats, es consideraran absorbides per les millores establertes en aquest conveni i únicament tindran eficàcia pràctica en la mesura que superin el nivell de Conveni en el seu còmput anual.

### Article 5: Garantía Personal.-

Es respectaran les situacions individuals que en el seu conjunt siguin més beneficioses que les fixades en el present Conveni, en la mesura que superin les condicions econòmiques recollides en aquest.

### Article 6: Vinculació a la totalitat.-

El contingut del present Conveni Col·lectiu constitueix una unitat indivisible, per la qual cosa en el supòsit que total o parcialment, fos declarat nul, quedaria sense eficàcia en la seva totalitat, i hauria de ser renegociat per les parts signants.

### Article 7: Derogació de normes i dret supletori.-

a- Derogació de normes.-

S'entendran derogats pel present Conveni Col·lectiu tots els preceptes continguts en Convenis Col·lectius, Laudes, Reglamentació de Treball o altres disposicions o acords que regulin de forma diferent els conceptes salarials o d'altre caràcter previstos al present Conveni. En concret, es considera expressament derogat el Conveni Col·lectiu pels anys 2009-2012.

b- Dret Supletori.-

En allò no previst en aquest Conveni i en la mesura que no s'oposi o es vegi modificat pel mateix, cal atènyer-se al que estableixen els Convenis Col·lectius d'empresa 1998-2001, 2002-2004 i 2005-2008, o acords col·lectius vigents posteriors a 1998, Estatut dels Treballadors i normativa de caràcter general aplicable a l'empresa.

### Article 8: Comissió Paritària.-

Es crea una Comissió Paritària d'aplicació, interpretació del Conveni, així com el desenvolupament de tots els aspectes del Conveni que es difereixin a futures negociacions o estudis. Aquesta Comissió estarà composta amb representació ponderada d'acord amb la composició al Comitè d'empresa per 7 membres de la representació dels treballadors, una per cada secció sindical signant del present conveni, i en el mateix número per part de la RD.

Correspon a aquesta Comissió conèixer i resoldre, si escau, les qüestions que se li plantegin en relació amb la interpretació i aplicació del present Conveni. Així mateix podrà adoptar decisions respecte d'aquelles matèries que li hagin estat expressament atribuïdes al conveni.

El plantejament davant d'aquesta Comissió del problema de què es tracti, es considerarà tràmit previ necessari abans d'acudir a l'Autoritat o Jurisdicció competent.

El termini màxim per a la convocatòria de reunió d'aquesta Comissió serà de 15 dies hàbils a comptar des de l'endemà de la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts signants del Conveni Col·lectiu. En cas que no es reuneixi en aquest termini, o es reuneixi, sense assolir cap acord, es considerarà realitzat l'únic tràmit previ per accedir davant l'Autoritat Laboral o Jurisdicció Social.

## TÍTOL II: CONDICIONS ECONÒMIQUES-INCREMENTS SALARIALS

### Article 9: Retribucions salarials any 2012.-

Amb efectes d'1 de gener de 2012, les taules salarials de 2011 (amb inclusió del 0,25% ja aplicat, però sense revisió amb IPC real) s'actualitzen i s'incrementen en un 1,2%. Aquest percentatge quedarà consolidat en taules.

### Article 10: Increment salarial pels anys 2013 i 2014.-

A. Amb efectes 1 de gener de 2013 les taules salarials de 2012 s'actualitzaran i incrementaran en un 1,2%, percentatge que quedarà consolidat en taules.

B. Amb efectes 1 de gener de 2014, les taules salarials de 2013 s'actualitzaran i incrementaran en un 1%, percentatge que quedarà consolidat en taules.

### Article 11: Pagaments extraordinaris anys 2013 i 2014

Amb caràcter adicional als punts A) i B) de l'article 10 anterior, l'Empresa abonarà a cada treballador dos pagaments extraordinaris, cada un d'ells equivalent a l'1,2% del salari anual del treballador a 1 de gener de 2011 (previ a l'aplicació del 0,25% abonats a compte, és a dir, sense incloure aquest percentatge), que no quedaran consolidats en taules salarials i que se efectuaran en els següents terminis:

- Segon semestre de 2013: un pagament equivalent a l'1,2% del salari 2011.
- Segon semestre de 2014: un pagament equivalent a l'1,2% del salari 2011.

Respecte als empleats en situació actual de jubilació parcial, en el supòsit que accedeixin a la jubilació completa abans de les dates indicades (segon semestre de 2013 i segon semestre de 2014), se'ls hi abonaran els pagaments indicats encara no abonats, en proporció a la seva jornada laboral, en el moment de la seva jubilació completa.

### TÍTOL III: ORGANITZACIÓ I TEMPS DE TREBALL

#### Article 12: Jornada laboral

La jornada anual es manté en 225 dies de treball i 1674 hores per l'any 2012.

Tanmateix, amb efectes d'1 de gener de 2013, la jornada de treball anual es reduirà en un dia, passant de 225 a 224 dies de treball a l'any.

#### Article 13: Horaris d'aplicació per al personal de conducció

El personal de conducció en línia podrà escollir, segons la normativa en vigor, entre les modalitats de servei continuat o de servei partit.

##### 1. Servei continuat:

La durada del servei pel personal de conducció en línia estarà compresa entre les 7 hores 06 minuts i les 8 hores diàries, si bé un 5% dels serveis podran ser de fins 8 hores 10 minuts com a l'actualitat. No s'inclourà dins del servei el període de descans diari de 20 minuts, fixat a l'apartat 2b de l'article 14 del present Conveni per al personal de conducció amb una jornada que excedeixi de sis hores continuades, diferent del període de descans per acumulació de pauses per esperes a terminal i/o regulació, fixat a l'apartat 2a del citat article, que sí que es considerarà inclòs en aquella franja horària.

##### 2. Servei partit:

Els serveis partits podran tenir una amplitud diària entre 7 hores 10 minuts i 10 hores. No s'inclourà dins del servei el període de descans diari de 20 minuts, fixat a l'apartat 2b de l'article 14 del present Conveni per al personal de conducció amb una jornada que excedeixi de sis hores continuades, diferent del període de descans per acumulació de pauses per esperes al terminal i/o regulació, fixat a l'apartat 2a del citat article, que sí que es considerarà inclòs en aquella franja horària.

La durada mínima establerta als punts 1 i 2 del present article es veurà proporcionalment reduïda segons els termes establerts a l'article 12.

El temps d'interrupció serà d'un mínim de 20 minuts i un màxim de 3 hores. En dissabtes i festius la durada màxima serà com a l'actualitat.

3. Es consideren compresos dins els límits del servei previstos als punts 1 i 2 del present article, els temps que conforme a la normativa reguladora del temps de treball del personal de conducció i en concret el RD 1561/1995, a la seva versió donada pel RD 902/2007, de 6 de juliol,

tenen la consideració d'hores extraordinàries així com de temps de presència, aquesta última no superarà, en cap cas, el 10% del temps de servei. Ambdós conceptes podran compensar-se en:

- Descans: per cada 7 hores 26 minuts de còmput positiu (excés) el conductor tindrà dret a un dia de descans.
- Retribució segons taula salarial.

4. En cas de reduccions de jornada i/o contractes a temps parcial, la durada de la jornada diària s'adequarà a aquesta situació.

## Article 14: Descans diari

1. Tots els col·lectius de l'Empresa amb una jornada que excedeixi de 6 hores continuades, excepte els conductors, el descans dels quals es regula al punt següent, continuaran gaudint d'un descans diari de 20 minuts, que serà retribuït mitjançant la percepció d'un plus específic.

2. Personal de conducció:

Conforme allò previst al RD 902/07 en aplicació al transport urbà, el personal de conducció amb una jornada de treball diària que excedeixi de 6 hores continuades, tindrà dret a un descans de 30 minuts diaris, que es distribuïran de la següent forma:

- 10 minuts per acumulació de pauses per esperes al terminal i/o esperes de regulació.
- 20 minuts de descans que es gaudiran al final del servei als serveis continuats i a l'inici de la interrupció del servei als serveis partits.

Els esmentats 30 minuts tindran caràcter retribuït i es consideraran inclosos dintre de la jornada anual establerta a l'article 12.

Amb efectes d'1 de gener de 2012, per cada dia de treball de conducció es retribuïran 10 minuts en compensació per les incidències del servei que puguin alterar el gaudiment del descans en els termes previstos, així com en compensació de les esperes per relleu al carrer.


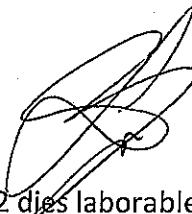
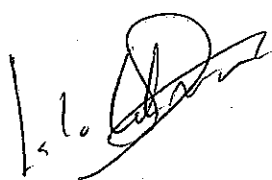
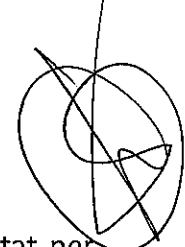
En els supòsits de reduccions de jornada i contractes a temps parcial seran d'aplicació proporcionalment tant el temps per compensació per incidències, així com els temps de descans pactats.

## Article 15: Sistema de descansos

1. Característiques del model de descans base per tots els col·lectius:

El sistema de descansos per tots els col·lectius de treballadors de l'Empresa, garantirà:

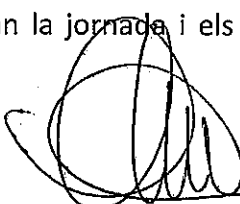
- 2 dies de descans setmanal de promig en còmput anual.
- 225 dies de treball a l'any.

- 
- 
- 
- 
- 30 dies naturals de vacances anuals (22 dies laborables).
  - 14 festes oficials a l'any, d'acord amb el tractament que es realitza en l'actualitat per cadascun dels col·lectius, excepte en aquells casos on expressament s'estableixi quelcom diferent al present conveni.


*lu. bonas*  
Tanmateix, amb efectes d'1 de gener de 2013, la jornada de treball anual es reduirà en un dia, passant de 225 a 224 dies de treball a l'any, incrementant-se els dies laborables de vacances de 22 a 23 dies l'any. Aquest increment es produirà respecte de les vacances meritades corresponents a l'any 2013 i següents.

Anualment a las comissions de treball específiques s'establiran la jornada i els calendaris de descans.

## 2. Sistema de descansos pel personal de conducció:



Tot el personal de conducció, ha d'incorporar-se al sistema de descansos denominat "Model 65" (antic grup 50), format per cicles de 20 setmanes i suposa la planificació de 65 dies de descans en cap de setmana (inclosos 13 dobles descansos) i 39 dies de descans de dilluns a divendres, segons representació gràfica que s'adjunta a l'Annex [2]. Aquest sistema de descansos garantirà els 13 dobles caps de setmana de descans gaudits per l'anterior grup 50.




Amb la finalitat de poder donar el servei planificat en caps de setmana cada conductor podrà optar per escollir, en lloc del Model 65, els següents dos models de sistemes de descansos:

a) Model 57: Aquest model està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals, comportant la realització de 57 dies de descans en cap de setmana, 45 dies de descans de dilluns a divendres i 2 dies de descans de lliure disposició a planificar de dilluns a divendres. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica segons taules.

b) Model 72: Aquest model és una variant del model 65, està format per cicles de 20 setmanes i un de 12 setmanes coincidint amb el període de vacances estivals.

En aquest grup 72 l'empleat ha de treballar obligatòriament les seves 7 festes oficials en jornada ordinària, independentment del grup al que pertanyin aquestes festes (A o B). Queda específicament regulat per aquest grup de descansos que, per cada dia efectivament treballat en festa oficial es meritara:

- COOP*  
*CBT*
- a) Un dia de descans adicional en dissabte o diumenge,
  - b) El dret a percebre la prima prevista segons taules, en funció de si treballa un festiu qualsevol o els dies de Nadal i Any Nou.
- DAMIANOS*  
*56T*



Els 7 dies addicionals de descans en dissabte o diumenge, especificats al punto a) anterior, queden planificats, de forma que conjuntament als 65 descansos, donen un total de 72 descansos planificats en dissabte i diumenge. En el supòsit que una de las festes oficials a treballar en jornada ordinària no es pugui treballar es substituirà per una altra.

El personal adscrit a aquest model de descans no podrà realitzar canvis de descans de cap de setmana a laborable. S'adjunta a l'Annex [2], la representació gràfica d'aquest model.

En cas necessari, anualment els models de descans setmanal establerts al present Article, s'adequaran en seu de la Comissió de Explotació. Així mateix, un cop l'any, el personal de conducció tindrà la possibilitat de canviar de model de descans.

A banda dels models anteriors, existirà també la següent variant de sistema de descansos:

- c) Model Bus Turístic: Quedaran adscrits a aquest model els conductors de Bus Turístic. Aquest model està format per cicles de 6 setmanes, comportant la realització de fins a 17 dies de descans en caps de setmana i 87 dies de descans de dilluns a divendres, segons representació gràfica que s'adjunta a l'Annex [2]. Aquest model de descans es remunerarà amb una prima específica d'acord amb allò establert a l'Article 10.

Un cop l'any, cada conductor expressarà en els termes i mitjançant els mitjans que l'Empresa estableixi a tal efecte, la seva voluntat o no de treballar extraordinari. En aquells casos en que es renunciï al treball extraordinari, tots els còmputos que excedeixin del servei mínim diari s'acumularan per descans.

Tots els conductors que manifestin voluntàriament la seva renúncia al treball extraordinari, no treballaran les 14 festes oficials, a excepció del G.72.

3. Sistema de descansos pels col·lectius dels Comandaments d'Explotació, Agents de Centre, Tècnics polivalents i AICs:

Es garanteix, durant la vigència d'aquest Conveni, l'opció d'elecció entre els tres models de descans previstos per a aquests col·lectius en les condicions actualment pactades.

4. Sistema de descansos pel col·lectiu de Material mòbil:

Es manté el sistema de descansos del col·lectiu de material mòbil en les condicions actualment pactades. En tot cas, es podrà gaudir del dia de descans després de treballar en cap de setmana en ordinari de dilluns a divendres sempre previ acord amb la operativa del centre.

## Article 16: Pluriocupació

El personal de conducció haurà d'omplir anualment un formulari d'hores de conducció fora de l'Empresa amb la finalitat de poder realitzar el càlcul del límit de pluriocupació de conducció establert al RD 902/2007 i garantir-ne el compliment. Si durant transcurs de l'any es produeix alguna modificació en la situació comunicada, s'haurà d'omplir un nou formulari on es recullin els canvis produïts.





**Article 17: Règim supletori en matèria d'organització i temps de treball.**

Continuarà sent d'aplicació allò establert als Convenis Col·lectius de 1998-2001 i 2005-2008 i a l'Acta Final d'Acord del Conveni Col·lectiu 2009-2012 de 20 de gener de 2012, en matèria de jornada, horaris, còmputos i descansos en tot allò no previst al present Títol III, sempre que no contradigui la regulació aquí establerta.

*u. laboral*

**TÍTOL IV: POLÍTICA SOCIAL**

**Article 18: Jubilació parcial**

*Excedències*

Els treballadors de l'Empresa podran jubilar-se parcialment, d'acord amb allò establert a l'article 166 i a la disposició transitòria dissetena de la Llei General de la Seguretat Social, o a la normativa que estigui vigent en aquell moment. A tal efecte, l'Empresa realitzarà simultàniament un contracte de relleu de caràcter indefinit a temps complet.

*A.*

Per a aquestes contractacions tindran prioritat, per antiguitat, la bossa de treballadors que estiguin o hagin estat en contractes temporals.

**Article 19: Conciliació de la vida laboral i familiar**

*DARRIO*

Amb l'objectiu d'afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar en adaptació y desenvolupament de normativa en la matèria (Llei Orgànica 3/2007 d'igualtat efectiva entre homes i dones, i Llei 39/2006 de dependència) s'estableixen les següents mesures:

*CCOO*

A) Dret a la reducció de jornada per guarda legal.

- Aquesta reducció es concretarà per al personal de conducció de la forma següent:

1. A les escollides generals de servei, existirà la possibilitat de romandre com a suplent, tenint preferència en l'elecció de franja mentre persisteixi la causa que motiva la reducció de jornada. Així mateix, tenint un servei en propietat es possibilitarà passar a un servei suplent.
2. Es possibilitarà el canvi voluntari de CON de manera temporal, per a l'assignació d'un servei adequat a la reducció sol·licitada, amb independència dels equilibris de plantilla que es portin a terme.
3. Es possibilitarà fora del període establert amb caràcter general, el canvi voluntari a un altre dels calendaris de descans en vigor mentre persisteixi la causa que motiva la reducció.

*UGT*

B) Las situaciones d'excedències voluntàries tindran una durada no inferior a quatre mesos i no superior a cinc anys.

C) Tot allò no recollit en aquest article relatiu a criteris de caràcter socio-familiar es tractarà a les comissions de treball corresponents.

## Article 20: Formació professional

A) CAP:

L'Empresa oferirà al col·lectiu de conductors, l'obtenció i renovació del CAP, segons els termes establerts al RD 1032/2007, de 20 de juliol. A tal efecte, s'organitzaran dins de la jornada laboral, cursos per a permetre que els conductors obtinguin el CAP o renovin el mateix. Es requerirà un mínim d'assistència del 90% per a obtenir el certificat, havent de

justificar les absències. En cas d'absència injustificada, el conductor haurà d'obtenir el certificat pel seu compte i fora de la jornada laboral.

Excepte aquells casos que la formació s'hagi realitzat per compte del conductor, l'Empresa es farà càrrec de les taxes derivades de l'obtenció del CAP així com de les jornades dedicades a aquest efecte.

El conductor que no es trobi en el supòsit d'absències injustificades especificat en el primer paràgraf, i prèvia sol·licitud en els termes que s'estableixin podrà optar per realitzar el curs fora de la seva jornada laboral, percebent en aquest cas una dieta de 110 € per dia de formació.

En aquells casos en que la renovació del carnet D sigui per compte de l'Empresa, el curs d'obtenció del CAP per part d'aquells treballadors que ho sol·licitin es durà a terme dins de la jornada laboral.

B) RENOVACIÓ I RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR

Es revisarà i modificarà la normativa existent en matèria de retirades i renovacions del permís de conduir per a regular la seva aplicació i repercussió en l'àmbit de l'Empresa, i especialment la retirada del carnet per punts.

## TÍTOL V: DISPOSICIONS FINALS

### Article 21: Prima per objectius.-

Durant la vigència del present conveni es concretarà per als treballadors de l'Empresa adscrits als grups professionals B i C una prima de periodicitat anual per la consecució d'objectius. L'import total a distribuir d'aquesta prima serà de 700.000 € pels anys 2012, 2013 i 2014 i es distribuirà segons els criteris que s'estableixin i de forma proporcional al nivell de consecució dels objectius i, en qualsevol cas, serà d'entre un 70% si es millora l'indicador de l'any anterior en un 3% o del 100% si es millora l'indicador en un 5% o més.

Cada any s'establiran, abans del 15 de febrer, dos indicadors per a cada col·lectiu a millorar en relació a l'any anterior, dels quals un serà l'absentisme i l'altre es determinarà per la Comissió Paritària. El criteri de definició, seguiment i consecució per a cada col·lectiu i el seu indicador (per centre, unitat, col·lectiu...) es determinarà igualment per la Comissió Paritària.

*la. bonal*

La prima per objectius que aquí s'estableix, substitueix a la prima per reducció d'absentisme regulada en l'article 44 del Conveni Col·lectiu 2005-2008.

**Article 22: Manteniment de l'ocupació.-**

Es garanteix que durant la vigència d'aquest Conveni tots els contractes temporals, vigents a data 28 de març de 2012, tindran continuïtat i seran a temps complert.

**Article 23: Polítiques dirigides a la igualtat de gènere.-**

En cas que s'hagi de dur a terme contractació externa de personal, l'Empresa afavorirà polítiques que permetin la incorporació de dones, amb l'objectiu d'intentar assolir la paritat, especialment en els col·lectius en que aquestes estan subrepresentades.

*Col·lectius*

*DANCIOS*

W. Long

# ANNEXOS

via  
S.I.T.

Zobedung

Clau 055

CCOO

Adrià

Josep Maria

SIT

ACAT



*Handwritten signatures and notes at the top left of the page.*

**TAULA SALARIAL ANY 2012**

CONCEPTES SALARIALS	Grup Professional A			Grup Professional B			Grup Professional C			
	Nivell 7D	Nivell 9	Nivell 8	Nivell 7	Nivell 6	Nivell 5	Nivell 4	Nivell 3	Nivell 2	Nivell 1
<b>1. Salari de classificació</b>										
Salari Base	1.190,61	1.190,61	1.190,61	1.190,61	1.166,30	1.166,30	1.166,30	1.099,45	1.099,45	1.099,45
Complement Lloc de treball	818,87	717,08	615,34	513,55	436,08	357,03	277,97	265,79	186,72	107,64
Gratificació extra (Abril-Jul-Setembre)	2.009,48	1.907,69	1.805,95	1.704,16	1.602,38	1.523,33	1.444,27	1.365,24	1.286,17	1.207,09
Gratificació extra (Desembre)	2.406,35	2.304,56	2.202,82	2.101,03	1.991,15	1.912,10	1.833,04	1.731,72	1.652,65	1.573,57
TOTAL SALARI ANUAL DE CLASSIFICACIÓ	899,25	899,25	899,25	899,25	899,25	899,25	899,25	899,25	899,25	899,25
<b>2. Antiguitat</b>										
Import d'1 quadrienni	700,19									
<b>3. Nocturnitat</b>										
De 0 a 2 quadriennis	1,74									
De 3 a 4 quadriennis	1,87									
De 5 a 6 quadriennis	2,05									
De 7 a 8 quadriennis	2,18									
De més de 8 quadriennis	2,34									
Plus torn nit	84,49									
<b>4. Plusos i Primers</b>										
Plus Conveni Comandaments d'Explotació	165,01									
Complement Personal Comandaments d'Explot.	40,07									
Plus de cobrament	439,82									
Prima sistema G57	439,82									
Prima Bus Turístic	175,34									
Plus horari partit 1	439,82									
Plus horari partit 2	160,23									
Plus horari partit 3	4,35									
Prima G72 Festa Oficial	5,19									
Prima G72 Festa Oficial Especial (25/12 o 1/01)	0,60									
C.A.P. Formació contínua	38,56									
Plus Conveni Mies Mat. Mòbil	119,77									
Plus Conveni Mies Taller 1	111,61									
Prima mecànic de línia	142,39									
Plus anglaterra-bus	142,39									
Plus de Polivalència	142,39									
Plus Tallers	142,39									
Plus de productivitat	142,39									
Plus VPT	63,80									
Plus festiu treballat	103,03									
Plus dissabte treballat	21,14									
Prima doblatges especials (25/12 o 1/1)	8,48									
Prima festa oficial	211,20									
Canvi dia descans	73,93									
Canvi dia descans compensació G72	109,97									
Vacances fora de tanda	71,03									
Prima desplaçament	475,17									
Plus activitats diverses (Jorn lab)	21,14									
Plus activitats diverses (Fora jorn)	76,52									
.. El Plus Incidència / Retreu i el Descans Retribuit, s'abonen a Preu d'hora ordinària	114,78									

*Handwritten signatures and notes at the bottom left of the page.*

*Handwritten signatures and notes at the bottom right of the page.*

