

Convenio Colectivo Mantenimiento de Cabinas, Soportes y Teléfonos de Uso Público de Barcelona

| | | | |
|--------------------|---|-------------------------|------------|
| ÁREA | Barcelona | ÁMBITO FUNCIONAL | Provincial |
| CÓDIGO | 08011735012001 | ACTUALIZACIÓN | 2001/09/05 |
| VIGENCIA | 2001/01/01 — 2002/12/31 | DURACIÓN | DOS AÑOS |
| PUBLICACIÓN | DOGC 3467 | | |
| URL | https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-mantenimiento-de-cabinas-soportes-y-telefonos-de-uso-publico-de-barcelona/ | | |

Resumen

Convenio Colectivo Mantenimiento De Cabinas, Soportes y Teléfonos De Uso Público. Última actualización a: 05-09-2001 Vigencia de: 01-01-2001 a 31-12-2002. Duración DOS AÑOS. Última publicación en DOGC 3467.

Convenio

Índice

CONVENIO COLECTIVO (DOGC núm. 3467 - 05/09/2001)

RESOLUCIÓN de 3 de julio de 2001, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público de la provincia de Barcelona para los años 2001-2002 (código de convenio núm. 0811735).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público de la provincia de Barcelona, suscrito por la Asociación de Empresarios de Mantenimiento y Recaudación de Teléfonos de Uso Público, CCOO y UGT el día 9 de mayo de 2001, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas de aplicación,



Resuelvo:

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público de la provincia de Barcelona para los años 2001-2002 en el Registro de convenios de la Delegación Territorial de Trabajo de Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Barcelona, 3 de julio de 2001

Francisca Antolinos i Jiménez

Delegada territorial de Barcelona

CAPÍTULO 1.- Disposiciones generales

Artículo 1.º Objeto

La presente norma convencional para el citado sector se suscribe por las centrales sindicales CC.OO. y U.G.T. y la asociación de empresarios de mantenimiento y recaudación de teléfonos de uso público en el marco del Estatuto de los trabajadores, para regular las relaciones laborales de todos los trabajadores afectados por los artículos 3 y 4 de este Convenio colectivo.

Ambas partes declaran su propósito de dar a dicha norma la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se deriva y obtener así la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad para negociar el presente Convenio para el sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público.

Artículo 2.º Ámbito territorial

Este Convenio colectivo laboral será de aplicación en los centros de la provincia de Barcelona.

Artículo 3.º Ámbito funcional

Este Convenio afectará y obligará a cuantas empresas, entidades, personas y trabajadores desempeñen las tareas básicas y complementarias que en cada momento sean necesarias para la realización de todos o parte de los siguientes servicios que componen la actividad desarrollada para el mantenimiento de las cabinas, soportes y teléfonos de uso público:

Mantenimiento y conservación (limpieza, reparación) de los soportes y de los teléfonos, recaudación, recuento,



publicidad e instalación de soportes, teléfonos y dispensadores de tarjetas, así como la distribución de las mismas, funciones administrativas, de mantenimiento de vehículos y cualquier otra tarea o servicio relacionado con los descritos y los que surjan en el futuro.

Artículo 4.º Ámbito personal

Este Convenio regulará las relaciones laborales de las empresas incluidas en sus ámbitos territorial y funcional de este Convenio con la totalidad de sus trabajadores adscritos a esta actividad.

Las normas contenidas en este Convenio son de derecho necesario y sólo pueden ser mejoradas por los trabajadores por acuerdo colectivo o pacto individual, y siempre y cuando no se prevea otra cosa en el mismo convenio.

Artículo 5.º Ámbito temporal

El Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero del 2001 y producirá efectos económicos desde el 1 de mayo del 2001, con independencia de la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Generalidad de Cataluña. Tendrá una vigencia para todos los efectos hasta el 31/12/2002.

Artículo 6.º Denuncia y revisión

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente 2 meses antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación, manteniéndose vigente su contenido en tanto no sea sustituido por otro convenio colectivo.

Artículo 7.º Absorción y compensación

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, salvo lo establecido en convenios de ámbito inferior.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales, de general aplicación, así como por convenios colectivos de ámbito superior, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual superen a 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 en que quede pactado, salvo las disposiciones de derecho necesario o que tengan carácter de mínimas.



Artículo 8.º Comisión Paritaria

Se constituirá una comisión paritaria para la interpretación del presente Convenio colectivo, que podrá ser convocada por cualquier parte afectada por el presente Convenio.

Dicha comisión estará compuesta por 4 miembros de la asociación de empresarios de mantenimiento y recaudación de teléfonos de uso público y 4 miembros en representación de los sindicatos CC.OO. y U.G.T. que, salvo causa de fuerza mayor, serán elegidos entre los miembros de la comisión deliberante del presente Convenio.

La Comisión Paritaria estará domiciliada en Asociación de Empresarios, c/ Pujadas, 448, 08019 Barcelona. Sindicato CC.OO., Federación de AA.DD., avda. Laietana, 16, 08003 Barcelona. Sindicato U.G.T., rambla de Sta. Mònica, 10, 08002 Barcelona.

Ambas partes se comprometen a someter a la Comisión Paritaria las cuestiones de su competencia, y en caso de desacuerdo deberá acudir con la cuestión allí planteada a los organismos de resolución extrajudicial dependientes del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

Artículo 9.º Vinculación a la totalidad

Ambas representaciones convienen en que siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobara en su totalidad, podrán considerar el Convenio nulo y sin eficacia, a todos sus efectos.

CAPÍTULO 2.- Organización del trabajo

Artículo 10. Organización

La organización del trabajo es facultad privativa de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus trabajadores.

CAPÍTULO 3.- Prestación del trabajo

Artículo 11. Prestación del trabajo

El trabajador está obligado a efectuar diligentemente el trabajo convenido que le ordenen sus mandos, dentro



de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional.

Artículo 12. Medios

La empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores los medios precisos para que éstos puedan realizar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. Asimismo, el trabajador estará igualmente obligado a emplear los medios y medidas que a este efecto se le deban proporcionar y a tenor de la norma legal en cada caso.

Artículo 13. Trabajo nocturno

Se considerará «jornada nocturna» la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas.

Las jornadas trabajadas, al menos durante 3 horas, en periodo nocturno, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán retribución específica consistente en el incremento de un 25% sobre el salario base, de toda la jornada o en prorrateo al tiempo realmente trabajado si es inferior a 3 horas.

CAPÍTULO 4.- Clasificación del personal

Artículo 14. Clasificación funcional

El personal comprendido en el ámbito del presente Convenio se clasificará en los grupos, subgrupos y categorías profesionales siguientes:

Grupo 1. Personal administrativo

- a) Jefe de segunda
- b) Oficial de primera
- c) Oficial de segunda
- d) Auxiliar

Grupo 2. Personal de mandos intermedios

- a) Encargado general
- b) Encargado de sección

Grupo 3. Operarios

Subgrupo 1. Personal de mantenimiento (cerrajeros, electricistas y mecánicos)



a) Oficial

b) Ayudante

Subgrupo 2. Personal de recaudación

a) Conductor recaudador

Subgrupo 3. Personal de limpieza

a) Conductor limpiador

b) Limpiador

Subgrupo 4. Personal de conteo

a) Oficial de primera

b) Oficial de segunda

c) Auxiliar

1. Tal clasificación es meramente enunciativa y no supone la obligatoriedad por parte de la empresa de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren.

2. Desde el mismo momento en que exista en la empresa un trabajador que realice funciones específicas en la definición de una categoría profesional determinada, habrá de ser remunerado, por lo menos, con la retribución que a tal categoría se asigne.

3. En el supuesto de que un trabajador realice varios cometidos propios de distintos oficios o categorías profesionales, se clasificará con arreglo a la actividad de superior calificación, percibiendo el salario de la misma.

4. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a 6 meses durante 1 año, u a 8 meses durante 2 años, puede reclamar ante la Dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa y previo informe de los representantes de los trabajadores, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando desempeñe funciones de categoría superior, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realiza.

5. Si por necesidades del servicio, y con carácter transitorio, hubiera de desempeñar un trabajo de diferente subgrupo o categoría, la movilidad se realizaría de la siguiente manera: de forma ascendente entre trabajadores de mayor antigüedad en la categoría del subgrupo y de forma descendente entre los trabajadores de menor antigüedad, siendo la graduación ascendente desde el subgrupo 4 al 1 y la descendente viceversa.

6. El cambio de su puesto a otro solamente lo será como consecuencia de una necesidad organizativa, técnica o productiva.

Administración



En ella se desarrolla la actividad de control y seguimiento de toda la actividad de la empresa. Estas tareas serán realizadas por las categorías siguientes:

1. Jefe de segunda:

Es el empleado que, provisto o no de poderes, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre los oficiales, auxiliares y demás personal que de él dependa.

2. Oficial de primera:

Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiera, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieran iniciativa.

3. Oficial de segunda:

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe y u oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos que exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.

4. Auxiliar:

Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Encargado general

Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas del jefe superior, si lo hubiera, dirige los trabajos del centro con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Encargado

Es la persona especialista en su cometido que, bajo las órdenes directas del jefe superior, si lo hubiera, dirige los trabajos de su sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

Auxiliar de recuento

La actividad se desarrolla en las dependencias de la empresa y consiste en la realización de todas las tareas necesarias para el desprecintaje y precintaje de los recipientes-contenedores, así como el encartuchado y empaquetado de las monedas procedentes de la recaudación de los soportes telefónicos de uso público.

Oficial de segunda de recuento

Además de la actividad que desarrolla el auxiliar, es actividad propia de esta categoría el recuento de todas las monedas procedentes de la recaudación con su tratamiento informático.

Oficial de primera de recuento

Además de la actividad que desarrollan el oficial de segunda y el auxiliar, es actividad propia de esta categoría el arqueo físico de monedas y materiales para su posterior supervisión del encargado de sección.

Limpieza

Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para efectuar la limpieza de cabinas, semicabinas, módulos, locutorios y cualquier otro soporte telefónico de uso público, existente o que sea instalado en el



futuro, utilizando los medios adecuados. También, y referido a los mismos soportes, consiste en la realización de las tareas necesarias para el montaje y desmontaje de la publicidad, así como la notificación de las averías. Para la realización de esta tarea se utilizará un vehículo facilitado por la empresa. Estas tareas serán realizadas por las categorías siguientes:

1. Conductor limpiador
2. Limpiador: es el trabajador que realiza las tareas anteriormente descritas pero que no llevan implícita la conducción de vehículos.

Recaudación

Consiste en la realización de todas las tareas necesarias para efectuar la recaudación del metálico existente en el interior de los teléfonos públicos, cualquiera que sea el soporte en el que se encuentren, así como realizar las pruebas de funcionamiento, detección de averías y reparaciones que correspondan. Para la realización de esta tarea se utilizará un vehículo facilitado por la empresa. Estas tareas serán realizadas por la categoría siguiente:

1. Conductor recaudador

Mantenimiento

Consiste en:

a) Cerrajería: montaje, conservación y reparación de los muebles de cabinas, módulos telefónicos, locutorios, dispensadores de tarjetas y cualquier otro soporte de teléfono público existente o que sea instalado en el futuro, así como la reparación de cerraduras y dispositivos de seguridad instalados en el interior del teléfono de uso público. Para los desplazamientos se utilizará un vehículo facilitado por la empresa. Estas tareas serán realizadas por las categorías siguientes:

1. Oficial
2. Ayudante: es el trabajador que, además de no llevar implícita la conducción de vehículos, no reparará mecanismos ni averías de la parte superior, y su función se limita a ser ayudante del oficial.

Artículo 15. Plantilla y escalafones

La empresa vendrá obligada a confeccionar la plantilla de su personal fijo y contratado 1 vez al año.

En dicha plantilla se señalará el número de trabajadores que componen cada categoría profesional, con la separación y especificación por grupos y secciones. Dichas plantillas, una vez confeccionadas, habrán de ser sometidas al informe del Comité de Empresa o delegados de personal y, en caso de desacuerdo, su aprobación será instada a la autoridad laboral.

Las plantillas se confeccionarán cada año, respetándose los derechos adquiridos de cada uno de los trabajadores que forman parte de la empresa, dentro de la plantilla inicial y sucesivas.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal, con los siguientes datos de cada uno



de sus trabajadores:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso del trabajador en la empresa.
- d) Categoría profesional.
- e) Fecha de nombramiento o promoción de dicha categoría.
- f) Fecha de próximo aumento de complementos por antigüedad.
- g) Número de orden.
- h) Ratio de ocupación (registro a 31 de octubre anterior).

Dicho escalafón deberá publicarse en los tablones de anuncios de que disponga la empresa antes del día 15 de febrero.

El personal podrá formular sus reclamaciones contra el escalafón, mediante escrito dirigido a la empresa, en el plazo de 15 días a partir de la fecha de la publicación.

Cuando se dé resolución expresa, ésta deberá producirse dentro de un periodo igual de tiempo. Contra el acuerdo desestimatorio, expreso o tácito, quedará libre la vía jurisdiccional laboral.

Artículo 16. Ascensos

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 14, los cambios de categoría o ascensos del grupo 3, en cada uno de sus subgrupos, serán por antigüedad, excepto en el subgrupo 1, que lo será por concurso oposición. El grupo 1 apartado a) y el grupo 2 apartados a) y b), serán de libre designación por la empresa, siendo el apartado b) del grupo 2 elegido entre los trabajadores fijos. En el concurso oposición se valorará en todos los casos la antigüedad. La no aceptación determina la pérdida de turno, pasando a ocupar el último lugar en el escalafón de su subgrupo.

CAPÍTULO 6.- Empleo, ceses y despidos

Artículo 17. Empleo

El objetivo de la empresa será defender y consolidar el actual empleo y generar nuevos puestos de trabajo ligados a proyectos de expansión que pudieran producirse.

Para ello se establecerá durante la vigencia del Convenio una plantilla de trabajadores adecuada a una política de mejoras constantes del servicio de teléfonos de uso público.



Artículo 18. Ceses

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa estará obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

1. Personal del grupo directivo y técnicos titulados: 2 meses.
2. Personal de grupos administrativos y mandos intermedios: 1 mes.
3. Personal operario y subalternos: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar verbalmente con la indicada antelación o bien por escrito, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso.

Los trabajadores deberán exigir, y la empresa estará obligada a entregar, el correspondiente «enterado» al trabajador que en debida forma notifique el cese.

Artículo 19. Liquidaciones

Recibido el preaviso con la antelación establecida en el artículo anterior, la empresa estará obligada a liquidar, al finalizar el plazo, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha.

La empresa notificará al trabajador, con 15 días de antelación, la resolución de los contratos por finalización de su duración para los contratos superiores a 6 meses, excepto los de sustitución, y le entregará copia del documento de finiquito liquidación que le será practicada. El incumplimiento de esta obligación empresarial conllevará el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días del preaviso.

Artículo 20. Jornada

Desde la firma del presente Convenio, la jornada laboral será de 38 horas semanales (1.702 horas y 24 minutos) para toda la plantilla de la empresa.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar de un descanso de 30 minutos, dentro de su jornada diaria, que se computará como tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Se establece una flexibilidad de 15 minutos diarios a la hora de entrada, que habrá que recuperarse para finalizar el cómputo de trabajo, retrasando la salida en igual proporción, salvo en excepciones negociadas entre las partes.

El horario de trabajo semanal se establece para 5 días laborales, computándose la jornada semanalmente.



Artículo 21. Horas extraordinarias

Tendrán consideración de horas extraordinarias:

- 1) Las que excedan de la jornada máxima diaria establecida.
- 2) Las que excedan de la jornada semanal.

Cuando una hora pueda ser extraordinaria por ambos conceptos sólo podrá computarse 1 vez.

Los trabajadores serán libres de aceptar o no la realización de horas extras, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente de la promoción del empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extras a favor del mismo. El número de horas no podrá ser superior a 80 al año.

La retribución económica será del 160% del valor de hora ordinaria por categoría, pudiendo ser canjeable por tiempo libre, en jornadas completas.

La empresa comunicará en impreso informativo que entregará mensualmente al trabajador que ha realizado horas extras, el número de horas y fecha de realización de las mismas, devengadas en el mes de cobro.

Artículo 22. Trabajo en días festivos

Cuando por razones de servicio sea necesario trabajar en días festivos, la empresa expondrá con la suficiente antelación un impreso de inscripción que debe indicar:

- a) Día festivo de trabajo. Todos aquellos trabajadores que desean trabajar dicho día festivo, deberán inscribirse en el citado impreso.
- b) Los trabajos a realizar nunca sobrepasarán la jornada diaria establecida de trabajo.
- c) Los días festivos se retribuirán en nómina bajo el concepto de «complemento de trabajo festivo» o denominación similar claramente identificable. El importe del citado complemento será 195% del valor de hora ordinaria por categoría.
- d) En caso de no existir voluntarios, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores el sistema a realizar que garantice la realización del trabajo.

Artículo 23. Trabajo en días de descanso semanal

Aquellos trabajadores que trabajen el día de su descanso semanal, serán retribuidos por un complemento salarial extraordinario denominado «plus de día de descanso». Su devengo será del 150% del precio de hora ordinaria por categoría.



CAPÍTULO 9.- Vacaciones, libranzas, licencias y excedencias

Artículo 24. Vacaciones

El personal incluido en el presente Convenio tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales, a razón de salario base, más antigüedad y la totalidad de los pluses. Su disfrute será en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, salvo acuerdo mutuo entre empresa y representantes de los trabajadores. Se aplicará el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado, considerándose como tal a estos efectos la incapacidad temporal. El periodo de devengo será del 1 de agosto al 31 de julio (12 meses). Se establecerán turnos rotativos para el disfrute de las vacaciones.

No podrán comenzarse en días no laborables, ni en vísperas, salvo petición del interesado.

Con antelación suficiente la empresa facilitará al trabajador un boletín donde conste fecha de inicio y de incorporación.

Si al comienzo del disfrute de sus vacaciones el trabajador estuviese en la situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente, comenzará a disfrutarlas cuando la empresa lo determine, una vez haya sido dado de alta médica. Asimismo, el trabajador que durante el periodo de vacaciones sufra intervención quirúrgica o sea objeto de hospitalización, sus vacaciones quedarán interrumpidas, pasando a disfrutar los días restantes cuando la empresa lo determine, una vez haya sido dado de alta médica. Cuando la causa de la incapacidad temporal sea enfermedad común, tendrá derecho a disfrutar las vacaciones no cumplidas excepto los 7 primeros días. Su disfrute será en la fecha que determine la empresa. En ambos casos, siempre dentro del año natural.

Con una antelación de al menos 3 meses, se fijará el calendario de vacaciones, de mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 25. Libranzas

1) Los excesos de jornada que se compensen con tiempo libre, deberán acumularse hasta alcanzar una jornada laboral completa. Su disfrute se llevará a cabo de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, informando a los representantes de los trabajadores del disfrute de los mismos. En los centros de trabajo donde haya Comité de Empresa, se negociará con éste.

2) Si fuese 1 solo día, será a elección del trabajador. En todos los casos deberán las partes comunicar el día de libranza con una antelación de al menos 7 días.

Artículo 26. Licencias



1) Retribuidas

Los trabajadores regidos por este Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica:

- a) Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b) Alumbramiento del cónyuge: 4 días si se produce en Barcelona y provincia y 8 días si tiene lugar fuera de aquélla.
- c) Muerte o enfermedad grave del cónyuge, ascendentes, descendientes o hermanos de ambos cónyuges: 4 días si se produce en Barcelona y provincia y 8 días si tiene lugar fuera de aquélla.
- d) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable. Para la renovación del permiso de conducir se dispondrá de media jornada laboral (al final de la misma).
- e) Los cargos representativos sindicales gozarán de los derechos establecidos en las disposiciones legales vigentes.
- f) Para concurrir a exámenes: durante el tiempo indispensable.
- g) 2 días por traslado de domicilio habitual.
- h) Por matrimonio de padres y hermanos del trabajador y cónyuge: 1 día cuando tenga lugar en Cataluña; 2 días cuando tenga lugar fuera de Cataluña.
Por matrimonio de hijos del trabajador y cónyuge: 1 día cuando tenga lugar en Barcelona y provincia; 2 días cuando tenga lugar en el resto de Cataluña; 3 días cuando tenga lugar fuera de Cataluña.
- i) Por lactancia de un hijo menor de 9 meses, el trabajador afectado por este Convenio tendrá derecho a una reducción de 1 hora en su jornada diaria de trabajo.

En los trabajadores varones, para ejercitar este derecho su cónyuge deberá estar realizando un trabajo retribuido, no estar en periodo de baja por maternidad en la Seguridad Social y no disfrutar ésta del mismo permiso.

- j) Aquel trabajador al que le coincida el horario de visita de su médico de cabecera con su propia jornada laboral, tendrá derecho a 4 horas cada trimestre para asistir a la visita médica por motivos propios o para acompañar a hijos sin pérdida alguna de retribución. Dichas horas deberán ser justificadas por medio de parte facultativo y no se podrán acumular en los diferentes trimestres. Para la asistencia al médico especialista, el permiso será por el tiempo necesario, debiéndose justificar igualmente por parte del facultativo.
- k) La circunstancia de convivencia continua, previamente notificada a la empresa, dará derecho a las licencias más arriba expresadas, como si de cónyuges se tratara, excepto el apartado a).

2) No retribuidas.

El trabajador que lleve un mínimo de 6 meses de antigüedad en la empresa, podrá solicitar permiso no retribuido por un plazo no superior a 30 días, no produciéndose la baja en la cotización de la Seguridad Social cuando no exceda de 2 días. No habrá lugar a la concesión de dicha petición si dentro del periodo en que se



solicita hubiere previsiones de ausencia por este mismo motivo, iguales o superiores al 5% de la plantilla del centro de trabajo.

Artículo 27. Excedencias

Los trabajadores con antigüedad superior a 3 años tendrán derecho a que se les concedan hasta 2 años de excedencia, con reingreso automático a su puesto de trabajo y categoría en el momento en que finalice el periodo concedido.

En los supuestos no previstos, se estará a lo dispuesto en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores y disposiciones concordantes.

CAPÍTULO 10.- Régimen disciplinario

Artículo 28. Régimen disciplinario

Se estará a lo dispuesto en el convenio estatal del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público.

CAPÍTULO 11.- Retribuciones

Artículo 29. Retribuciones

Las retribuciones se entenderán sobre jornada completa de 38 horas semanales, 1.702 y 24 minutos por año, y su abono se realizará por meses naturales y vencidos, sin que ello desvirtúe su carácter de jornal por hora reglamentado.

El pago de la nómina se pondrá a disposición de los trabajadores en cheque bancario. No obstante, el trabajador podrá optar a percibir su salario por transferencia o domiciliación bancaria.

El pago de los salarios se efectuará dentro de la jornada laboral por meses completos y vencidos, dentro del último día laborable de cada mes.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe del salario, que se hará efectivo por parte de la empresa en el plazo de 7 días.

Tanto la nómina como las fórmulas de cálculo de la retribución, se fijarán de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan comprenderlas fácilmente.



Artículo 30. Estructura salarial

Las retribuciones que con carácter consolidable devengará el personal sujeto a este Convenio serán las siguientes:

1. «Salario base» es la parte de retribución fijada para cada categoría profesional como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, y que sirve de cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional. Su importe se fija en el anexo 1 (tablas salariales).

2. «Antigüedad» es el complemento personal que percibe el trabajador en razón al tiempo trabajado de servicio en empresa, estimado en trienios, considerándose los servicios prestados en el periodo de prueba.

Cada trienio será del 5% del salario base.

3. «Plus de convenio» es el complemento económico retribuido en 12 mensualidades, cuyo importe será el que se fija en las tablas salariales (anexo 1) para cada categoría laboral.

4. «Distancia y locomoción» es el complemento económico anual calculado para 11 meses y retribuido en 12 mensualidades para facilidad administrativa, cuyo importe será el que se fija en las tablas salariales (anexo 1) para cada categoría laboral, en compensación al tiempo invertido y los gastos a efectuar por el trabajador en el desplazamiento desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo.

5. «Plus de nocturnidad» es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se le dé derecho a ello, según establece el artículo 13 del presente Convenio.

6. «Plus festivo» es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se le dé derecho a ello, según establece el artículo 22 del presente Convenio.

7. «Plus de día de descanso» es el complemento económico que percibirá el trabajador cuando se le dé derecho a ello, según establece el artículo 23 del presente Convenio.

8. Pagas extraordinarias. Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán las siguientes pagas extraordinarias:

Paga extra de marzo, abonable el 31 de marzo. Paga extra de verano, abonable el 30 de junio. Paga extra de septiembre, abonable el 30 de septiembre. Paga extra de Navidad, abonable dentro de los primeros 15 días de diciembre.

La cuantía de dichas pagas extras será del salario base mensual más antigüedad, excepto la paga extra de septiembre, que será de 15 días del salario base más antigüedad.

Para el abono de dichas pagas se tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad al tiempo efectivamente trabajado en la empresa, dentro de los periodos que, para cada uno de ellos, se determinan como de cómputo.

Periodo de cómputo para la extra de marzo: de 1 de abril a 31 de marzo, inmediato anterior.

Periodo de cómputo para la extra de verano: de 1 de julio a 30 de junio, inmediato anterior.

Periodo de cómputo para la extra de septiembre: de 1 de octubre a 30 de septiembre, inmediato anterior.

Periodo de cómputo para la extra de Navidad: de 1 de enero a 31 de diciembre, inmediato anterior.



9. Complementos por incapacidad temporal. Los días en situación de incapacidad temporal en que exista hospitalización y su convalecencia, así como incapacidad laboral clasificada de «accidente de trabajo», el trabajador percibirá el 100% de su salario y complementos.

La situación de incapacidad temporal no comprendida en el caso anterior y derivada de enfermedad común generará el derecho a completar hasta el 100% los 170 días de baja totales por año natural.

Asimismo, en todos los casos de incapacidad laboral las pagas extraordinarias se percibirán al 100% del cómputo establecido.

10. Dietas. Los desplazamientos a los lugares de trabajo situados fuera del normal del trabajador y que no tengan la calidad de traslado establecido en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, devengarán a favor de los trabajadores que los realicen una dieta diaria del 55% de su salario base diario, cuando efectúen allí una comida que habitualmente realizarían en su domicilio; del 100% de su salario base diario, para el supuesto que efectúen 2 comidas (comida y cena), y del 150% de su salario base diario cuando tengan que comer y pernoctar fuera del domicilio.

Estos desplazamientos compensados mediante dietas, pernoctando o no fuera del domicilio habitual del trabajador, no tendrán una duración superior a 3 meses.

CAPÍTULO 12.- Derechos sociales y de representación colectiva

Artículo 31. Seguridad e higiene

Se estará a lo dispuesto en la Ley de riesgos laborales 31/1995, de 8 de noviembre, y en el Real decreto 39/1997, de 17 de enero.

1. Se crearán los órganos de control y vigilancia de la seguridad e higiene en el trabajo (delegados de prevención y Comité de Seguridad y Salud), con el propósito de promover y verificar todos los aspectos que contribuyan a mejorar la seguridad laboral.
2. En el centro de trabajo los vestuarios deberán estar provistos de taquilla individual por trabajador, duchas, servicios y lavabos, agua potable, agua caliente, toallas de papel, secadores de manos y papel higiénico, debiendo cuidar la empresa de su mantenimiento y limpieza diaria.
3. El almacén deberá estar ordenado y con la suficiente limpieza.
4. Los trabajadores dispondrán de guantes como protección de las manos.
5. Los vehículos deberán ser revisados con periodicidad para que estén en condiciones de salir en ruta, dispondrán de barras protectoras entre el habitáculo y la carga, esterillas, asientos, botiquín, extintor de incendios y elementos protectores de cabeza y cuello. Asimismo, aquellos que circulen por provincia irán provistos de faros antiniebla.

Los trabajadores, antes del inicio de la ruta, cuidarán de verificar que el vehículo se encuentre en orden de



marcha.

Artículo 32. Revisión médica

1 vez al año se realizará a los trabajadores una revisión médica según criterios del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ésta tendrá lugar en horas de trabajo y al inicio de la jornada laboral con el objeto de poder asistir en perfectas condiciones higiénicas.

El personal de nuevo ingreso realizará la revisión médica antes de su incorporación o durante el periodo de prueba.

Artículo 33. Reclasificación

Aquellos empleados que pasen a la situación de invalidez permanente total para la profesión habitual con arreglo a las normas del Registro General de la Seguridad Social, podrán acceder a ocupar un nuevo puesto de trabajo en la empresa siempre que sus actividades psicofísicas les permitan desarrollar otra actividad laboral existente en la empresa, pasando a percibir el salario de la categoría correspondiente a dicho nuevo puesto de trabajo (incluido el porcentaje de antigüedad que tuviera devengado), que en todo caso habrá de ser distinta categoría laboral a la que ostentaba antes de la declaración de su invalidez.

Artículo 34. Fondo de acción social

Para fomentar actividades sociales y como ayuda escolar, la Dirección de la empresa pondrá a disposición del Comité o de los delegados de personal una aportación económica equivalente al 0,90% sobre las retribuciones establecidas en las liquidaciones trimestrales del IRPF para cada centro de trabajo.

Artículo 35. Préstamos

La Dirección de la empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores una bolsa de préstamos para facilitar ayudas económicas a los trabajadores. Su capital será del 1,5% del salario de un conductor recaudador o de un conductor limpiador sobre tabla, multiplicado por el número de trabajadores en alta el 15 de febrero, excluidos los contratos por sustitución de baja o eventuales por un periodo inferior a 6 meses, garantizándose en todo caso un importe de 1 millón de pesetas.

El Comité de Empresa, delegados de personal o comisión de trabajadores que proceda, responderán personalmente de las cantidades recibidas en concepto de préstamo, e informarán a la empresa de los préstamos concedidos, estando en todo caso facultada la empresa para descontar de la liquidación de los trabajadores beneficiados por el préstamo las cantidades pendientes, en caso de baja por la causa que sea o



resolución de la relación laboral por cambio de contrata.

Artículo 36. Jubilación

1. En aquellos casos en que el personal de la empresa lleve como mínimo una antigüedad reconocida de 10 años, si solicita la jubilación anticipada 6 meses antes de la finalización de la contrata, la empresa le concederá en el momento de la jubilación una gratificación, de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Edad cumplida 60 años, 7 mensualidades de gratificación.

Edad cumplida 61 años, 6 mensualidades de gratificación.

Edad cumplida 62 años, 5 mensualidades de gratificación.

Edad cumplida 63 años, 4 mensualidades de gratificación.

Edad cumplida 64 años, 3 mensualidades de gratificación.

Se entiende como «mensualidad» la cantidad correspondiente a salario base más antigüedad.

La indemnización correspondiente a los 64 años sólo podrá cobrarse como máximo 6 meses antes de cumplir los 65 años.

2. Jubilación a los 64 años. Para acogerse a la jubilación anticipada a los 64 años tal como establece la ley general de la Seguridad Social, tendrá que haber acuerdo escrito entre trabajador y empresa.

En caso de que no exista acuerdo, el trabajador, si sigue persistiendo en su intención de jubilarse, sólo tendrá derecho a la aplicación (si procede) del punto anterior de este Convenio.

Para el supuesto de acuerdo entre empresa y trabajador para que éste se jubile tal como establece la ley general de la Seguridad Social, no se compensará al trabajador con la gratificación establecida en este artículo.

Artículo 37. Seguro de vida

La empresa concertará una póliza de seguro de vida y accidente durante el periodo de vigencia de este Convenio, sobre la base de los capitales y contingencias siguientes:

1.600.000 pesetas por muerte e invalidez derivada de enfermedad.

3.700.000 pesetas por muerte e invalidez derivada de accidente.

5.620.000 pesetas por muerte e invalidez derivada de accidente de circulación.

Las coberturas por invalidez que se detallan anteriormente incluyen la invalidez permanente total para la profesión habitual.

Se aplicará tabla baremo en caso de invalidez parcial por accidente.

La Dirección de la empresa entregará copia de la póliza de seguro, condiciones generales de la misma y recibo de pago, así como altas y bajas de los trabajadores en dicha póliza, a los representantes sindicales.



Los trabajadores pagarán 180 pesetas mensuales.

Artículo 38. Cobertura de responsabilidad civil por conducción de vehículos facilitados por la empresa

Las pólizas de seguros de los vehículos asignados a los servicios y ámbito objeto de este Convenio, comprenderán responsabilidad civil limitada para daños personales, daños materiales y defensa penal y fianzas.

Artículo 39. Vestuario

Se entregarán 2 uniformes al año (verano e invierno).

La fecha de entrega será durante el mes de mayo en lo referente al verano y en octubre el de invierno.

Artículo 40. Carné de conducir

En la circunstancia de producirse a un conductor la retirada del permiso de conducir, en primer lugar disfrutará sus vacaciones correspondientes. Finalizando éstas y de continuar en la misma circunstancia, provisionalmente será destinado a otro puesto de trabajo, si lo hubiere, que no requiera conducción de vehículo, pasando a percibir el salario correspondiente a la actividad que pase a ocupar durante el tiempo en que dure esta circunstancia, volviendo a su puesto de trabajo cuando finalice dicha causa.

En caso de retirada definitiva se negociará con los representantes de los trabajadores, agotando todas las posibilidades de acoplamiento. De no ser posible, se suspenderá la relación laboral en tanto no exista vacante o puesto de trabajo que no lleve implícita dicha función de conducir.

Artículo 41. Control y supervisión

Sólo podrán realizarse registros sobre la persona del trabajador, en sus taquillas y efectos particulares cuando sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y de los demás trabajadores, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo. En su realización, se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de 1 representante legal de los trabajadores.

Artículo 42. Derechos de representación

1. La empresa reconoce a los representantes de los trabajadores elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón a su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiendo ambas partes a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras.



2. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local para consultas y archivo, así como un tablón de anuncios y cuanto pequeño material administrativo sea necesario para desarrollar su actividad sindical.
3. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.
4. Se entregará a los representantes de los trabajadores copia de los contratos de trabajo de los empleados de nuevo ingreso y liquidación-finiquito de finalización de contrato.
5. La Dirección de la empresa dará copia a los representantes de los trabajadores sobre los contratos que suscriba con las empresas a las que se refiere el artículo 3 del presente Convenio.
6. La empresa comunicará a los representantes de los trabajadores, y antes de producirse, todo lo concerniente a despidos y sanciones que se produzcan por faltas graves o muy graves.
7. Las modificaciones sustanciales de trabajo que vengan impuestas por el cliente, serán comunicadas a los representantes de los trabajadores para estudiar sus repercusiones antes de llevarlas a la práctica.
8. La empresa notificará mensualmente a los representantes de los trabajadores una relación nominal comprensiva del número de horas extras y fecha de su realización.
9. La empresa entregará a los representantes de los trabajadores fotocopias de los TC-1 y TC-2, así como los justificantes de pago del IRPF correspondientes a todos los trabajadores, y tendrá a disposición de los mismos los originales.
10. Los representantes de los trabajadores dispondrán cada uno de un crédito de horas retribuidas tal como marca el artículo 68.e del Estatuto de los trabajadores. Cuando existan varios representantes legales en el centro de trabajo, el montante global de horas que les correspondan se distribuirá mensualmente a voluntad de los mismos. Igualmente podrán agruparse el 50% de las horas que correspondan dentro de cada trimestre natural. Las horas de crédito sindical podrán ser cedidas entre los representantes unitarios de los trabajadores y los delegados sindicales recíprocamente.
11. Los trabajadores 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. Los representantes de la sección sindical podrán recibir horas procedentes del Comité de Empresa o los delegados del personal. El delegado sindical dispondrá de las mismas horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones que el resto de los representantes unitarios de los trabajadores en el centro de trabajo, así como de los derechos a los que se refiere el artículo 10 de la LOLS, siempre que tengan presencia en los órganos unitarios de representación y demuestren que poseen un 10% de afiliación en los centros de trabajo donde exista una plantilla mínima de 30 trabajadores a 15 de febrero, según el artículo 15 del presente Convenio.
12. A los trabajadores que así lo soliciten se les descontará de la nómina el importe de la cuota sindical.
13. Los representantes de los trabajadores podrán convocar asambleas en el centro de trabajo fuera de la jornada laboral cuando lo consideren necesario, notificándolo con una antelación de 24 horas a la empresa.
14. Los representantes de los trabajadores durante el ejercicio de las funciones de representación que les están



reconocidas y con ocasión de la utilización de las horas de crédito sindical, previstas en el número 10 de este artículo, tendrán derecho al percibo de las retribuciones de cualquier especie establecidas en el presente Convenio y derivadas del trabajo que tuvieran asignado y que no puedan desempeñar durante el tiempo de uso de las citadas horas de crédito sindical.

CLÁUSULA DE ADHESIÓN.

Se acuerda como objetivo para el presente Convenio el impulsar las políticas sobre salud y seguridad laboral y formación profesional contenidos en el acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CC.OO., U.G.T. y la patronal de Fomento del Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

En cuanto a solución de conflicto de trabajo, se estará a lo establecido en el acuerdo interprofesional de Cataluña, firmado por los sindicatos CC.OO., U.G.T. y la patronal Fomento del Trabajo Nacional, de fecha 7 de noviembre de 1990.

Con respecto a los conflictos colectivos de trabajo, ambas partes manifiestan que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 3.3 a) del acuerdo interprofesional de Cataluña y el artículo 9.1 del reglamento para su desarrollo, se someterán colectivamente a los procedimientos de conciliación y mediación previstos en dichos textos convencionales.

FORMACIÓN CONTINUA.

Se acuerda como objetivo para el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el acuerdo interprofesional de Cataluña mencionado arriba, formalizar una comisión paritaria de formación profesional, compuesta por 2 miembros en representación de cada una de las partes (empresa y trabajadores), la cual desarrollará los contenidos que sobre formación continua se contemplan en el acuerdo nacional sobre formación continua, de fecha 14 de enero de 1997.

LEGISLACIÓN SUPLETORIA.

Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo que determine el convenio estatal del sector de mantenimiento de cabinas, soportes y teléfonos de uso público.



CONDICIONES SALARIALES.

Se incrementará, con fecha 1 de mayo de 2002, el 3,5% porcentual sobre tabla, garantizándose como mínimo un incremento del IPC real de Cataluña consolidado a 31 de diciembre de 2001.

ANEXO 1.- Tabla salarial del convenio provincial de Barcelona del sector de cabinas, soportes y teléfonos de uso público del año 2001.

C: categoría;
SB: salario base;
PC: plus de convenio;
PDL: plus de distancia y locomoción;
TM: total mensual;
TPE: total pagas extras;
TA: total anual;
TR: trienio;
HE: horas extras.

C SB PC PDL

| | | | | | | |
|---------------------------|---------|--------|--------|----------|--------|-------|
| Jefe de segunda | 165.430 | 37.222 | 16.046 | 994,25 | 223,71 | 96,44 |
| Oficial de primera admvo. | 170.912 | 18.800 | 16.066 | 1.027,20 | 112,99 | 95,96 |
| Oficial de segunda admvo. | 143.748 | 25.156 | 16.100 | 863,94 | 151,19 | 96,77 |
| Auxiliar administrativo | 122.451 | 18.368 | 16.041 | 735,95 | 110,39 | 96,41 |
| Encargado general | 165.430 | 37.222 | 16.046 | 994,25 | 223,71 | 96,44 |
| Encargado de sección | 165.430 | 37.222 | 16.046 | | | |



994,25 223,71 96,44
Oficial de mantenimiento 170.912 29.909 16.066
1.027,20 179,76 95,56
Auxiliar de mantenimiento 122.451 18.368 16.041
735,95 110,39 96,41
Conductor recaudador 165.430 29.778 16.046
994,25 178,97 96,44
Conductor limpiador 165.430 29.778 16.046
994,25 178,97 96,44
Limpiador 165.430 21.507 16.046
994,25 129,26 96,44
Oficial de primera contable 170.912 22.218 16.066
1.027,20 133,53 95,96
Oficial de segunda contable 143.748 21.562 16.100
863,94 129,59 96,77
Auxiliar contable 122.451 20.817 16.041
735,95 125,11 96,41

C TM TPE

Jefe de segunda 218.698 579.005
1.314,40 3.479,89
Oficial de primera administrativo 205.778 598.192
1.236,75 3.595,21
Oficial de segunda administrativo 185.004 503.118
1.111,90 3.023,80
Auxiliar administrativo 156.860 428.578
942,75 2.575,81
Encargado general 218.698 579.005
1.314,40 3.479,89
Encargado de sección 218.698 579.005



1.314,40 3.479,89
Oficial de mantenimiento 216.887 598.192
1.303,52 3.595,21
Auxiliar de mantenimiento 156.860 428.578
942,75 2.575,81
211.254 579.005
Conductor recaudador 1.269,66 3.479,89
211.254 579.005
Conductor limpiador 1.269,66 3.479,89
202.983 579.005
Limpiador 1.219,95 3.479,89
Oficial de primera contable 209.196 598.192
1.257,29 3.595,21
Oficial de segunda contable 181.410 503.118
1.090,30 3.023,80
Auxiliar contable 159.309 428.578
957,47 2.575,81

C TA TR HE

Jefe de segunda 3.203.381 8.272 3.011
19.252,71 49,72 18,10
Oficial de primera administrativo 3.067.528 8.546 2.883
18.436,21 51,36 17,33
Oficial de segunda administrativo 2.723.166 7.187 2.560
16.366,56 43,19 15,39
Auxiliar administrativo 2.310.898 6.123 2.173
13.888,78 36,80 13,06
Encargado general 3.203.381 8.272 3.011
19.252,71 49,72 18,10
Encargado de sección 3.203.381 8.272 3.011
19.252,71 49,72 18,10



Oficial de mantenimiento 3.200.836 8.546 3.010
19.237,41 51,36 18,09
Auxiliar de mantenimiento 2.310.898 6.123 2.173
13.888,78 36,80 13,06
Conductor recaudador 3.114.053 8.272 2.928
18.715,84 49,72 17,60
Conductor limpiador 3.114.053 8.272 2.928
18.715,84 49,72 17,60
Limpiador 3.014.801 8.272 2.834
18.119,32 49,72 17,03
Oficial de primera contable 3.108.544 8.546 2.922
18.682,73 51,36 17,56
Oficial de segunda contable 2.680.038 7.187 2.520
16.107,35 43,19 15,15
Auxiliar contable 2.340.286 6.123 2.200
14.065,40 36,80 13,22
