

Dilluns, 11 de juliol de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 23 de maig de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concessionaria Barcelonesa (servei de neteja viària de Sant Feliu de Llobregat) per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0805281)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concessionaria Barcelonesa (servei de neteja viària de Sant Feliu de Llobregat), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 d'abril de 2011, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Concessionaria Barcelonesa (servei de neteja viària de Sant Feliu de Llobregat) per als anys 2010-2013 (codi de conveni núm. 0805281) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripción literal del texto original firmado por las partes.

Convenio colectivo de trabajo de la empresa Concessionaria Barcelonesa (Servicio de limpieza viaria a Sant Feliu de Llobregat) para los años 2010-2013

CAPÍTULO I:**DISPOSICIONES GENERALES.****ÁMBITO, VIGENCIA, RENUNCIA Y REVISIÓN.****Artículo 1.**

Partes negociadoras y obligatoriedad del convenio.

El presente convenio es la expresión del acuerdo libremente adoptado que ha sido negociado por los representantes legales de los trabajadores y la dirección de la empresa CONCESIONARIA BARCELONESA SL.

La regulación contenida en este convenio, consecuencia de la autonomía de la voluntad colectiva, será de preceptiva observancia en los ámbitos territorial, funcional, personal y temporales pactados.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables al colectivo de trabajadores de la contrata de limpieza viaria del municipio de Sant Feliu de Llobregat.

Artículo 2.

Vinculación a la totalidad.

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de las condiciones económicas, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán con el fin de resolver el problema en cuestión.

Artículo 3.

Derecho supletorio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio general del sector de ámbito estatal que regula las actividades de limpieza pública,

Dilluns, 11 de juliol de 2011

viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos y limpieza, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4.

Ámbito funcional, territorial y personal.

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa CONCESIONARIA BARCELONESA, SL en la contrata de limpieza viaria del municipio de Sant Feliu de Llobregat, en virtud de concesión administrativa del citado municipio.

Artículo 5.

Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, salvo las condiciones económicas y aquéllas otras en las que se pacte expresamente su entrada en vigor con efectos del pasado día 1 de enero de 2010. El período de vigencia del presente convenio colectivo será de cuatro (4) años, esto es, por el período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2013. Prorrogándose de año en año por tácita reconducción de no formularse denuncia expresa mediante notificación escrita con un (1) mes antes de su vencimiento, a partir de cuya fecha, las partes podrán notificar, una a la otra, las correspondientes propuestas de negociación.

Artículo 6.

Compensación y absorción.

Las cantidades que, a título individual perciban los trabajadores, cualesquiera que sea su causa u origen son compensables, en su totalidad, en cómputo anual, cuando éstas superen la cuantía total de la retribución a que tenga derecho el trabajador por el presente convenio colectivo en cada momento, respetándose, no obstante, los acuerdos individuales en contra.

Asimismo, las retribuciones establecidas en este Convenio colectivo compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Artículo 7.

Condición más beneficiosa y garantía "ad personam".

El trabajador no tendrá derecho a disfrutar, salvo concesión específica posterior, de las condiciones que con el carácter de "más beneficiosas" vengán disfrutando todos o algunos de los restantes empleados de la empresa, de igual o distinta categoría o puesto de trabajo.

Se garantiza el mantenimiento de las condiciones pactadas para todas las situaciones personales, tanto percepciones económicas como derechos adquiridos, considerados en su totalidad y en cómputo anual, que superen las establecidas por este Convenio acordadas con anterioridad a su entrada en vigor, una vez analizado individualmente el derecho de cada trabajador.

Artículo 8.

Comisión mixta de interpretación.

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

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

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

8.1.3. El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el Convenio colectivo.

8.1.4. Cualesquiera otras competencias que las partes quieran asignarles.

8.2. COMPOSICIÓN. La Comisión estará integrada por dos (2) representantes de la empresa y, dos (2) representantes de los trabajadores, pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

8.3. FUNCIONAMIENTO INTERNO. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el artículo 8.1. del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a diez (10) días naturales.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

8.4. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la interpretación o aplicación del presente Convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación y conciliación del Tribunal Laboral de Catalunya. Para someterse a arbitraje vinculante se requerirá de acuerdo expreso.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CÓDIGO DE CONDUCTA.

Artículo 9. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en los presentes acuerdos y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, entre otros y sin perjuicio de los derechos de representación y/o información de la representación legal de los trabajadores, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 10. Código de conducta.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Se establece, en cualquier caso, como consecuencia de la actividad a desarrollar por los trabajadores, un Código de Conducta, recogido en el Anexo I, formando parte integrante del presente Convenio colectivo, de obligada observación por ambas representaciones y cuyo incumplimiento dará lugar a la imposición de las oportunas sanciones disciplinarias.

CAPÍTULO III: CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 11. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

En ningún caso tendrán la consideración de salario las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social, cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios y, en especial, las dietas.

Artículo 12. Revisión salarial.

12.1 Ejercicio 2010. Para el ejercicio 2010 y con efectos del día 1 de enero de 2010, se incrementarán las retribuciones brutas fijadas en las tablas salariales para cada categoría en el anterior convenio colectivo para el año 2009, en una cantidad fija equivalente al uno y medio por cien (1,5%), sin revisión alguna. Las tablas salariales resultantes se recogen en el anexo I del presente Convenio colectivo. Adicionalmente, se establece que la paga extraordinaria de septiembre

Dilluns, 11 de juliol de 2011

tendrá un incremento de cien euros (100 EUR), una vez realizado el correspondiente incremento, por lo cual, no será revisable.

12.2 Ejercicio 2011. Para el ejercicio 2011 y con efectos del día 1 de enero de 2011, la retribución bruta resultante con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior se incrementará en la cantidad que resulte de aplicar un incremento equivalente al uno y medio por cien (1'5%). Si en el ejercicio 2011, el IPC real nacional supera dicho incremento, la diferencia se revisará en igual proporción que el exceso con efectos al 1 de enero de 2011. Adicionalmente, se establece que la paga extraordinaria de Septiembre tendrá un incremento de cien euros (100 EUR), una vez realizado el correspondiente incremento, por lo cual, no será revisable.

12.3 Ejercicio 2012. Para el ejercicio 2012 y con efectos del día 1 de enero de 2012, la retribución bruta resultante con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior se incrementará en la cantidad que resulte de aplicar un incremento equivalente al uno y medio por cien (1'5%). Si en el ejercicio 2012, el IPC real nacional supera dicho incremento, la diferencia se revisará en igual proporción que el exceso con efectos al 1 de enero de 2012. Adicionalmente, se establece que la paga extraordinaria de Septiembre tendrá un incremento de cien euros (100 EUR), una vez realizado el correspondiente incremento, por lo cual, no será revisable.

12.4 Ejercicio 2013. Para el ejercicio 2013 y con efectos del día 1 de enero de 2013, la retribución bruta resultante con arreglo a lo fijado en el párrafo anterior se incrementará en la cantidad que resulte de aplicar un incremento equivalente al uno y medio por cien (1'5%). Si en el ejercicio 2013, el IPC real nacional supera dicho incremento, la diferencia se revisará en igual proporción que el exceso con efectos al 1 de enero de 2013. Adicionalmente, se establece que la paga extraordinaria de Septiembre tendrá un incremento de cien euros (100 EUR), una vez realizado el correspondiente incremento, por lo cual, no será revisable.

Artículo 13. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos personales y de puesto de trabajo que se determinan en las tablas salariales anexas para cada nivel, actividad y categoría, en relación con el contenido de los artículos siguientes:

Salario base.

Complemento personal de antigüedad.

Complementos de puesto de trabajo: Plus convenio; Plus penoso-tóxico-peligroso; Plus nocturnidad; Plus asistencia barredora; y Plus conducción de máquinas.

Complementos de cantidad o calidad del trabajo: Plus asistencia; Plus dedicación; y, Horas extraordinarias.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Gratificaciones extraordinarias de Beneficios, Junio, Septiembre y Navidad.

Artículo 14. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada grupo profesional y categoría, en las tablas salariales para cada año de vigencia del Convenio colectivo. Corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio y se devenga mensualmente.

Artículo 15. complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados consistente en tres (3) bienios del cinco por cien (5%) sobre el Salario Base de convenio, y posteriores quinquenios equivalentes al diez por cien (10%) del Salario Base de convenio.

El importe de cada bienio y quinquenio comenzará a devengarse desde el 1 de enero del año en que se cumpla.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 16.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de puesto de trabajo que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

16.1 PLUS CONVENIO. El Plus Convenio, se devengará como en la actualidad (por días naturales), y su cantidad será la que se especifica en las tablas salariales anexas.

16.2 PLUS TÓXICO-PENOSO-PELIGROSO. Los trabajadores afectos a este convenio, son acreedores de un complemento de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad en función de las especiales características de las tareas que desarrollan, y su cantidad consistirá en un 25% sobre el Salario Base (sin antigüedad), el cual se especifica para cada ejercicio en las tablas salariales.

16.3 PLUS NOCTURNIDAD. Se entiende por trabajo nocturno, el que se realiza entre las 21:00 horas y las 06:00 horas. Todo el personal que realice su jornada laboral en horario nocturno percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del Salario Base mensual (sin antigüedad), y en todo caso, será proporcional al tiempo trabajado durante dicho horario.

16.4 PLUS ASISTENCIA BARREDORA. Todo aquel trabajador que por orden de la empresa asista diariamente a trabajar con la máquina barredora, percibirá el veinticinco por cien (25%) del Salario Base de las tablas, sin antigüedad, y que aparece en la categoría de peón, según tablas. Quedan excluidos de su percepción, aquellos trabajadores de zona que asistan a la citada máquina barredora.

16.5 PLUS CONDUCCIÓN DE MÁQUINAS. Los conductores de las máquinas ligeras, tales como motocarros, galopios, furgonetas y similares, percibirán un plus recogido por día efectivamente trabajado (incluido domingos y festivos), según tablas.

Artículo 17.

Complementos de cantidad o calidad del trabajo.

17.1 PLUS ASISTENCIA. El Plus Asistencia se devengará como en la actualidad, por día natural, y su importe será el equivalente al 10% del Salario Base mensual, sin antigüedad.

17.2 PLUS DEDICACIÓN. El personal que realice el servicio de limpieza viaria con máquina sopladora o cualquier otro tipo de maquinaria manual, percibirá un plus por día efectivamente trabajado, el cual es recogido en las tablas salariales anexas.

17.3 HORAS EXTRAORDINARIAS. Siendo la actividad comprendida en el ámbito del presente convenio un servicio público de ineludible necesidad ciudadana, serán de inexcusable realización las horas extraordinarias que eventualmente puedan efectuarse para la finalización del mismo. Los firmantes reconocen expresamente el carácter de "estructurales" de las horas extraordinarias que se realicen, motivadas bien sea por ausencias imprevistas, o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, y otras situaciones estructurales derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trata, todo ello al amparo de lo dispuesto en el RD. 1858/1981 del 20 de Agosto y disposiciones concordantes.

En el supuesto de que hubiera excedente de personal para la realización de un determinado servicio, o por el contrario, no fuera suficiente el que de forma voluntaria se presentase a realizarlo, se establecerá un sistema rotatorio, en función de las necesidades de cada momento.

Asimismo, en el caso de que un trabajador realizara doble horario, se le contará como hora extraordinaria la empleada para la comida.

Los precios hora se insertan en las tablas salariales adjuntas.

Artículo 18.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

1. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS. Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo devengarán anualmente tres (3) gratificaciones extraordinarias:

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Paga de Verano; se abonará el día 22 de junio;
Para de Navidad: se abonará el día 21 de diciembre;
Paga de Beneficios: se prorrateará en 12 mensualidades.

Las tres pagas extraordinarias se percibirán con un incremento del cincuenta por cien (50%) de la antigüedad de cada trabajador; los importes de cada paga extraordinaria se determinan en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del convenio colectivo. Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El devengo de las pagas extraordinarias será el siguiente:

- Paga de Verano: se devengará desde el día 23 de junio del año anterior hasta el 22 de junio siguiente.
- Paga de Navidad: se devengará desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre del año de que se trate.

Se establece que en dichas pagas extras no se deducirán las partes proporcionales en aquellas bajas por Incapacidad Temporal durante los primeros noventa (90) días en situación de IT, calculándose a partir del día 91º a razón del veinticinco por cien (25%) del importe completo de la gratificación extraordinaria que corresponda.

En caso de intervención quirúrgica no se deducirán las partes proporcionales.

2. PAGA DE SEPTIEMBRE. Los trabajadores adscritos al presente convenio devengarán una paga extraordinaria de Septiembre que se abonará el día 30 de Septiembre. Su devengo será del 1 de septiembre del año anterior hasta el día 31 de agosto del año en curso.

Se establece que en dicha paga extra no se deducirán las partes proporcionales en aquellas bajas por Incapacidad Temporal durante los primeros noventa (90) días en situación de IT, calculándose a partir del día 91º a razón del veinticinco por cien (25%) del importe completo de la gratificación extraordinaria que corresponda. Asimismo, en caso de intervención quirúrgica no se deducirán las partes proporcionales.

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

El importe de paga extraordinaria de Septiembre se determina en las tablas salariales para cada categoría y año de vigencia del convenio colectivo.

Para el ejercicio 2013, dicha paga extraordinaria se percibirá con un incremento del cincuenta por cien (50%) de la antigüedad de cada trabajador.

Artículo 19.
Deducciones.

Todas las cantidades fijadas en este convenio son brutos, corriendo a cargo del trabajador las retenciones a cuenta del Impuesto Sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y las aportaciones a la Seguridad Social (SS) y/o aquellas otras que las pudieran sustituir en un futuro o, en fin, de nueva creación.

CAPÍTULO IV:
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Artículo 20.
Clasificación profesional.

El conjunto de competencias que se requieren para cada actividad, conforma las funciones básicas de cada puesto de trabajo, que corresponde a cada categoría profesional, de acuerdo con las siguientes definiciones:

- Encargado: Es el trabajador que actúa por delegación de la empresa en las funciones que ésta le encomiende, con jurisdicción y mando sobre el personal a sus órdenes (personal, generalmente, sin calificar). Estará a las órdenes de un Encargado superior.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

- Oficial 1ª: Es el trabajador que, además de realizar su propio cometido, dirige y se responsabiliza del trabajo del personal que integra su equipo. Realiza funciones que exigen cierta práctica y especialidad.
- Conductor: En posesión del permiso de conducir correspondiente, tiene los conocimientos necesarios para ejecutar toda clase de reparaciones, que no requieren elementos de taller. Cuidará, especialmente, de que el vehículo que conduzca, salga del parque en las debidas condiciones de funcionamiento.
- Conductor Barredora: Especialista que maneja equipos autopropulsados eléctricos, diésel o a gas (por ejemplo: carretillas, toros mecánicos, palas cargadoras, etc.), de manera habitual y que dispone de la formación necesaria. Se responsabilizará del entretenimiento y adecuada conservación de la máquina o vehículo que se le asigne.
- Operario de limpieza: Trabajador, mayor de dieciocho años, encargado de ejecutar labores para cuya realización no se requiera ninguna especialización profesional ni técnica. Pueden prestar sus servicios indistintamente en cualquier servicio o lugar de los centros de trabajo.

Artículo 21. Uniformidad (vestuario).

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores las prendas de trabajo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores. Dichas prendas de trabajo serán de uso obligatorio para todos los trabajadores. Las prendas de trabajo se facilitarán de forma acorde con la época del año que se entregue.

- Temporada de invierno: Dos pantalones, dos polos manga larga, un par de botas y una gorra.
- Temporada verano: Dos pantalones, dos polos manga corta y un par de zapatos/botas y una gorra.
- Equipo de agua: La Empresa hará entrega de un equipo completo de agua (impermeable y botas de agua) que se renovará una vez estén inservibles las prendas.

Las prendas de abrigo, anorak y chaqueta, se facilitarán en años alternos. Asimismo, en cuanto al traje de agua, se renovará en función del desgaste y se encuentren inservibles.

Se entregará a todo el personal, tantas veces como los necesite guantes de seguridad, siendo su uso, igualmente obligatorio. No obstante, el Trabajador deberá hacer entrega de los guantes antiguos antes de retirar los nuevos.

La entrega de la ropa de trabajo se realizará durante el mes de Octubre (para la de invierno) y el mes de Mayo (para la de verano).

El color de las prendas de trabajo será determinado por la empresa en relación con las normas que se dicten por la Autoridad Municipal. El uniforme se complementará con equipamiento reflectante para mayor seguridad. Su uso quedará limitado a las horas de trabajo.

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

Artículo 22. Subrogación de personal.

Subrogación o sustitución del actual adjudicatario de la Contrata contemplada en el presente Convenio: en ese caso, todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en caso de que pasen a depender de un nuevo adjudicatario, Empresa o Entidad, les será respetada la modalidad de contrato y antigüedad.

Los trabajadores, pese al cambio de adjudicatario a la contrata que este adscrito su puesto de trabajo, tendrán derecho a los días de vacaciones todavía no disfrutados que han sido devengados, a prorrateo, durante su relación laboral con el adjudicatario saliente. Dichos días de vacaciones los disfrutarán en fechas que reglamentariamente les corresponda

Dilluns, 11 de juliol de 2011

durante su nueva relación laboral con el nuevo adjudicatario, respetándose el calendario de vacaciones que tuvieran ya establecidos en su caso.

CAPÍTULO V: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 23. Jornada laboral.

La duración de la jornada de trabajo ordinaria será de treinta y cinco (35) horas de trabajo efectivo semanales, pudiéndose establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

En consecuencia, en ningún caso se considerará prestación de trabajo en horas extraordinarias el tiempo anterior al inicio de la jornada necesario para que el trabajador se prepare para la jornada laboral, ni el posterior a la finalización de la misma.

Artículo 24. Horario de trabajo.

En función del servicio a realizar se establece un régimen de trabajo en turno de mañana, de tarde. Este horario se fijará conforme a las peculiares circunstancias y necesidades del servicio, y de acuerdo con lo que en cada momento se exija por los concesionarios de la contrata.

Turno de mañana: De las 7:00 a las 12.50 horas.

De las 06:00 a las 11:50 horas (julio y agosto).

Turno de tarde: De las 14:00 a las 19:50 horas.

Artículo 25. Descanso semanal.

Como regla general, el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a un descanso mínimo semanal de un (1) día y medio ininterrumpido, disfrutándose según la jornada realizada:

- Personal de "turno de mañana": disfrutará el descanso semanal el sábado por la tarde y el domingo, durante toda la jornada;

- Personal de "turno de tarde": disfrutará su descanso semanal, el domingo (durante toda la jornada) y la mañana del lunes.

Artículo 26. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

El calendario y la distribución de las vacaciones, serán pactadas entre la Representación de los trabajadores y la empresa, con respeto de las siguientes normas:

(a) Su retribución será a razón de la retribución de una mensualidad completa (incluida la antigüedad), según tablas;

(b) El devengo de las vacaciones será del 1 de enero al 31 de diciembre;

(c) La asignación del periodo de vacaciones será rotativa anualmente y se tomara como base el calendario establecido en el año anterior;

Dilluns, 11 de juliol de 2011

- (d) El calendario de vacaciones se estructurará por separado en función del tipo y área de trabajo y, categoría y puesto a cubrir;
- (e) Las vacaciones se disfrutarán entre los meses de julio y agosto, ambos inclusive;
- (f) Siempre se comenzaran a disfrutar en día laborable;
- (i) En caso de que el trabajador tenga que ser intervenido quirúrgicamente o se encuentre de baja por cualquier causa (enfermedad común, accidente o enfermedad laboral) y coincida con el inicio de su período vacacional, todo el personal afecto por el presente convenio disfrutará de sus vacaciones, dentro del año natural, una vez se encuentre en situación de alta médica.
- (j) El trabajador que no pudiera disfrutar de su periodo vacacional en el mes fijado por el calendario laboral, a causa de estar en situación de baja por maternidad, iniciará sus vacaciones una vez finalizada la baja de maternidad, de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores;
- k) Si por necesidades del servicio, la empresa requiere al trabajador realizar las vacaciones fuera del período vacacional (julio y agosto), la empresa concederá dos (2) días más de vacaciones.

Artículo 27.

Permisos retribuidos.

Sin perjuicio de los permisos retribuidos establecidos tanto en el Estatuto de los Trabajadores (artículo 37) como en la Ordenanza Laboral para la Limpieza Pública, la Empresa concederá los siguientes permisos retribuidos (días naturales):

- a) En los casos de fallecimiento e intervención quirúrgica de parientes de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de tres (3) días naturales, si es en la provincia de Barcelona; si se produce fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de tres (3) días naturales más.
- b) En caso de maternidad o paternidad o adopción, se concederá un permiso de tres (3) días naturales si se produce en la provincia de Barcelona; si se produce fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de cinco (5) días naturales.
- c) En los casos de hospitalización del cónyuge o de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, queda establecido un permiso de un (1) día natural por cada día o fracción que permanezca en el hospital; de dos (2) días, el permiso será de dos (2) días naturales; y por tres (3) o más días, el permiso será de cuatro (4) días naturales.
- d) Un (1) día natural, en caso de matrimonio de hijos o hermanos. Si se produce fuera de la provincia de Barcelona, el permiso será de tres (3) días naturales más.
- e) Dos (2) días de permiso retribuido para asuntos personales a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación suficiente, los cuales no podrán ser disfrutados de forma continua. Asimismo, su concesión no podrá afectar a más de dos trabajadores en el mismo día.
- f) Los trabajadores podrán acudir al "médico especialista" cuando la visita coincida en horario laboral, y por el tiempo necesario e imprescindible (exclusivamente para ello), previo aviso con 24 horas de antelación a la Empresa. La retribución para dicho permiso será como si el trabajador estuviera trabajando.
- g) Por cambio de domicilio, debidamente empadronado, un (1) día natural.
- h) El personal que curse sus estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo indispensable para la realización de exámenes. Será obligatoria la presentación de justificantes a las pruebas y deberá solicitarse licencia con un mínimo de 72 horas de antelación.

Artículo 28.

Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido al año, previa petición anticipada y debidamente justificada, por un período máximo de diez (10) días naturales anuales. Asimismo, su concesión no podrá afectar a más de dos personas de la empresa en el mismo período.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 29.
Servicio "Mercadillo".

El personal afecto por este convenio vendrá obligado a realizar el servicio de "Mercadillo", de acuerdo con las necesidades del servicio contratado por el Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat.

Dicho servicio se realizará preferentemente con personal voluntario y de forma rotativa.

Artículo 30.
Festivos de trabajo obligatorios.

La empresa establece como días festivos de obligado cumplimiento de trabajo para todo el personal del servicio de limpieza viaria, los siguientes:

Las dos fiestas de "La Tardor".
Sant Joan.
El tercer día de "La Fira".

A tal afecto, abonará la cantidad de ciento setenta euros con ocho céntimos de euro (170,08 EUR) por festivo trabajado, según tablas.

Asimismo, en el calendario laboral establecido a principios de año, se reseñará los festivos indicados.

Artículo 31.
Trabajos en domingos y festivos.

El personal afecto por este convenio vendrá obligado a realizar los servicios necesarios en los días laborables festivos y domingos, de acuerdo con las necesidades del servicio contratado por el Ajuntament de Sant Feliu de Llobregat.

Durante estos días, el servicio se realizará preferentemente con personal voluntario y de forma rotativa.

La retribución de los trabajos en domingos y festivos está establecido en las tablas salariales.

Artículo 32.
Fiesta patronal.

Sin perjuicio de las fiestas que correspondan por ley, se establece como fiesta patronal, el 3 de noviembre como San Martín de Porres. Dicha fiesta se establece como abonable y no recuperable.

En el caso de que el citado día coincida en un día no laborable, el trabajador lo disfrutará en otro día laborable, no pudiendo coincidir más de dos trabajadores el mismo día.

CAPÍTULO VI:
MEJORAS SOCIALES.

Artículo 33.
Préstamos.

La empresa concederá préstamos individuales y sin interés, por un máximo de mil ochocientos tres (1.803 EUR) euros, en caso de acreditada necesidad.

La aportación máxima que la empresa desembolsará por este concepto no excederá, en ningún caso, de siete mil quinientos (7.500 EUR) euros anuales. Las devoluciones para la amortización del préstamo se harán en un período máximo de 18 meses.

La cantidad deberá ser retornada íntegramente a la empresa, mediante el descuento de la cuota acordada en la hoja salarial del trabajador.

A tal efecto, el Trabajador solicitante deberá firmar un contrato en calidad de reconocimiento de la deuda contraída, con indicación del protocolo de amortización (intereses a cargo de la empresa, período, importe de las cuotas y número de cuotas).

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 34.

Retirada del permiso de conducir.

En caso de que un conductor, realizando aquellas funciones encomendadas por la empresa con un vehículo propiedad de ésta, le sea retirado el permiso de conducir por la Autoridad competente, la empresa le acoplará a otro puesto de trabajo, si lo hubiere, durante un período de seis (6) meses, conservando sus retribuciones íntegras.

De igual forma se procederá ante la retirada del permiso de conducir, en caso de uso de vehículo particular.

No obstante, los itinerarios de limpieza viaria se han fijado y se fijan para no incumplir la normativa de circulación.

La retirada del permiso de conducir por estado de embriaguez o de drogadicción y la imprudencia temeraria imputable al conductor queda excluida de este artículo.

Artículo 35.

Ayudas a la Incapacidad Temporal.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común y/o accidente no laboral, la empresa complementará al trabajador los siguientes porcentajes de la base reguladora (BR):

Primera (1ª) baja del año natural: abono del 100%, durante todo el período de la Incapacidad Temporal (en adelante, IT);

Segunda (2ª) baja del año natural: abono del 90% durante todo el período de IT;

Tercera (3ª) baja o siguientes del año natural: se abonará según lo establecido por Ley.

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará al trabajador un complemento que garantice, en unión a las prestaciones a las que legalmente tenga derecho, el cien por cien (100%) de la base reguladora (denominada para accidente de trabajo y enfermedad profesional).

Para tener derecho a los complementos por Incapacidad temporal (IT) o Accidente Laboral (AT), el trabajador que esté en situación de baja, no podrá negarse a realizar la correspondiente revisión médica que la empresa considere.

Todos los trabajadores tendrán la obligación de comunicar a la empresa a través de su encargado, en un plazo máximo de 24 horas, que se encuentra en situación de IT o AT.

Dichos complementos no se abonarán en caso de que el trabajador no aporte los partes de baja, o en su caso, confirmación, de la situación de IT.

Artículo 36.

Asistencia en caso de hospitalización.

En el caso de hospitalización derivada de enfermedad común/profesional y/o accidente laboral o no, la empresa abonará al trabajador un complemento que, sumado a las prestaciones de la Seguridad Social, garantice los ingresos diarios reales para cada categoría.

Este complemento se abonará durante el período de hospitalización, computándose el mismo desde la fecha de ingreso hasta veinte (20) días después de la salida del centro hospitalario, siempre y cuando, durante estos días, el trabajador continúe en situación de Incapacidad Temporal.

Artículo 37.

Ayuda escolar.

Se abonará un complemento de ochenta euros (81,20 EUR), por cada hijo, como ayuda escolar abonable en el mes de Septiembre, por una sola vez, al personal que tenga hijos entre los 2 y los 18 años. El Trabajador deberá aportar el correspondiente certificado escolar como justificación.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 38.

Cobertura póliza de seguro accidentes (fallecimiento e invalidez).

La empresa tendrá contratada una Póliza de Seguro de Accidentes con una compañía externa, para todos sus trabajadores que cubra las siguientes contingencias por los importes que también se indican:

En caso de muerte por accidente laboral o enfermedad profesional, se le indemnizará con ocho mil ochocientos sesenta y cinco euros (8.865,00 EUR).

En caso de fallecimiento por enfermedad común o accidente no laboral: cuatro mil quinientos euros (4.500 EUR).

En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente laboral: ocho mil ochocientos sesenta y cinco euros (8.865,00 EUR).

En caso de incapacidad permanente absoluta derivada de enfermedad común o accidente no laboral: cuatro mil quinientos euros (4.500 EUR).

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados según las normas de la Seguridad Social.

Artículo 39.

Premio jubilación anticipada.

Aquel personal que cause baja en la empresa por jubilación total anticipada, percibirá una gratificación por año de servicio, de carácter extrasalarial, de acuerdo con la siguiente escala:

A los 64 años: 138,22 euros.

A los 63 años: 155,50 euros.

A los 62 años: 172,79 euros.

A los 61 años: 198,70 euros.

A los 60 años: 224, 64 euros.

En todos los casos, para devengar dicho premio de jubilación anticipada, el trabajador debe tener cumplidos, al menos ocho (8) años de antigüedad y continuar prestando servicios en la contrata delimitada en el ámbito funcional y territorial del presente convenio, en el momento de acceder a la jubilación.

Artículo 40.

Vestuario.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores de vestuario, provistos de lavabos, duchas, así como una taquilla por trabajador.

Artículo 41.

Pago de haberes.

El personal afecto al presente convenio percibirá sus haberes el último día de cada mes y, en todo caso, antes de iniciarse las vacaciones reglamentarias. La empresa entregará a los trabajadores los correspondientes recibos de salario antes del día 5 del mes siguiente de la fecha de cobro.

CAPÍTULO VII: CONTRATACIÓN.

Artículo 42.

Plena igualdad de trato.

Se estará a lo dispuesto en la normativa legal y convencional de aplicación subsidiaria.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 43.

Jubilación parcial, especial y/o flexible.

Consecuencia de los recientes cambios legislativos y los que se anuncian, se estará a lo dispuesto en la normativa de aplicación y con los requisitos en la misma prevista en cada momento previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

A los trabajadores que, reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, salvo edad, la soliciten y les sea reconocida, la empresa estará obligada a concedérsela.

Artículo 44.

Movilidad del personal.

Ningún trabajador del servicio de limpieza viaria de Sant Feliu de Llobregat será trasladado a otro centro de trabajo o al servicio de recogida de residuos, sin el consentimiento de éste.

Asimismo, todos los servicios que deban realizarse dentro del servicio de limpieza viaria de Sant Feliu de Llobregat se realizarán con el personal adscrito a dicha concesión de limpieza viaria.

Artículo 45.

Estabilidad en el empleo.

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

En la selección de personal de nuevo ingreso, y en igualdad de condiciones, y siempre que la empresa crea oportuno, previa consulta con los representantes de los trabajadores, tendrán preferencia aquellos que, con anterioridad, hayan trabajado en la empresa, valorándose el período de servicios prestados anteriormente.

Se establece que las modificaciones contractuales pactadas en el presente Convenio colectivo, son suficientes para las necesidades productivas y funcionales de la empresa. Asimismo, en el supuesto que, excepcionalmente, la empresa tenga la necesidad de utilizar la figura de las empresas de Trabajo temporal, será necesario previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

Artículo 46.

Puestos de nueva creación.

El equipo de limpieza de "graffitis" estará integrado por un Oficial 1ª y por un Peón, el cual ejercerá las funciones de "conductor" del vehículo adaptado para realizar los servicios de limpieza de graffitis, percibiendo el "Plus de conducción de máquinas" establecido en las tablas salariales. Cuando dicho Peón, después de un (1) año de experiencia y aprendizaje, demuestre que está formado para ejercer las tareas propias de limpieza de "graffitis", de forma independiente, y después de realizar las pruebas de actitud/aptitud que la empresa considere oportunas, durante 15 días, se le otorgará la categoría de "Oficial de 1ª".

No obstante, si un trabajador de inferior categoría realizara las funciones anteriormente descritas como consecuencia de una suplencia, dicho trabajador percibirá la diferencia económica de categoría, sin consolidar la misma.

CAPÍTULO VIII:

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Artículo 47.

Política de prevención de riesgos laborales.

La dirección de la empresa ha establecido una política sobre seguridad y salud laboral que incluye los compromisos y objetivos generales en materia de Seguridad y salud en la empresa.

Dicha política contempla explícita e implícitamente, en relación con la seguridad y salud en el trabajo, una participación y compromiso a todos los niveles. Además de una comunicación eficaz que motive a los trabajadores a desarrollar su

Dilluns, 11 de juliol de 2011

función con seguridad. Comprometiéndose al cumplimiento como mínimo de la legislación vigente y adoptando un compromiso de mejora continua de la acción preventiva.

La empresa garantizará a su personal una revisión médica anual, que será realizada en horas de trabajo por especialistas en enfermedades laborales, de acuerdo con la legislación vigente.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Se garantizará que cada trabajador recibirá información y formación específica a los riesgos inherentes a los puestos de trabajo, dicha información y formación será suficiente y adecuada, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse ejecutar y teniendo en cuenta los recursos de la empresa.

Artículo 48.

Comité de prevención de riesgos laborales.

Se reconoce la existencia del Comité de Salud Laboral paritario al objeto de adaptar la legislación vigente en esta materia a la realidad de la empresa con la misión de efectuar una protección eficaz en materia de salud laboral en la empresa.

Dicho Comité está formado por un (1) representante de la empresa y un (1) representante de los trabajadores. A petición de cualquiera de las dos partes, podrán asistir asesores, tanto de la empresa como de los sindicatos.

El comité se reunirá, como mínimo, una vez trimestralmente, y siempre que lo solicite alguna de las representaciones.

Asimismo, se reunirá con carácter extraordinario, siempre que suceda un accidente de carácter grave o muy grave, para evaluar lo sucedido y determinar las medidas oportunas.

Artículo 49.

Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 50.
Facultad sancionadora.

Se acuerda que se podrán sancionar las imprudencias o incumplimientos por parte del trabajador de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan en peligro directa o indirectamente la salud del propio trabajador, de sus compañeros o de terceras personas, al tratarse de un incumplimiento contractual grave o culpable.

CAPÍTULO IX:
DERECHOS SINDICALES.

Artículo 51.
Preaviso.

La representación social de los trabajadores, para evitar problemas en la planificación de las rutas se compromete a preavisar con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas el uso del crédito horario.

Artículo 52.
Acción sindical.

En materia de de representación sindical se estará a lo dispuesto en la legislación vigente y demás normas de desarrollo.

Artículo 53.
Tablón de anuncios.

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

Artículo 54.
Descuento cuota sindical.

La empresa procederá al descuento de las cuotas sindicales sobre los salarios a solicitud de los trabajadores, y previa conformidad de los Sindicatos afiliados.

CAPÍTULO X:
RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 55.
Faltas y sanciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio colectivo, Códigos de Conducta de la empresa, y, en especial, lo dispuesto en el artículo 54 y siguientes del Convenio Colectivo del sector, clasificándose en leves, graves y muy graves.

CAPÍTULO XI:
TRATAMIENTO DE DATOS / OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE CIRCUNSTANCIAS PERSONALES

Artículo 56.
Tratamiento de datos.

El trabajador se manifiesta conforme a que sus datos personales sean guardados, incorporados y evaluados en nuestro sistema informático para su uso exclusivo en el sistema de nóminas, ya sea propio de terceros con los que la empresa tenga contratado el servicio de confección de recibos de salarios, seguros sociales y, en general, cualquier obligación en dicha materia.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Artículo 57

Obligación de información sobre circunstancias personales.

El trabajador se obliga a mantener informada a la empresa en cualquier momento sobre cualquier variación en sus circunstancias personales, sin vulnerar, en ningún caso, el derecho a la intimidad. Asimismo, el Trabajador deberá comunicar a la empresa de inmediato el cambio en su domicilio.

ANEXO I CÓDIGO DE CONDUCTA

Para todos los trabajadores se establece un código de conducta que, sin perjuicio de las demás normas de obligado cumplimiento se deberán respetar como mínimo y que se enumeran a continuación:

Se deberá respetar la normativa de circulación y, en especial, las pausas de obligado cumplimiento.

En todo momento se deberá llevar en el vehículo la documentación del vehículo, el remolque y los correspondientes seguros así como el permiso de circulación.

El trabajador se compromete a renovar con la antelación suficiente el permiso de conducción.

No se podrán ingerir bebidas alcohólicas ni otras drogas, de ningún tipo.

El trabajador cumplimentará, diariamente, los correspondientes partes de trabajo, consignando expresamente, las horas de presencia con arreglo a lo dispuesto en el convenio colectivo.

La cabina, al igual que el uniforme, siempre deberán estar limpios.

El trabajador llevará el atuendo facilitado por la empresa y, especialmente, el relativo a la seguridad y salud en el trabajo.

Se deberán observar, en todo momento, las medidas de prevención previamente notificadas a los trabajadores o de las que se les haya formado e informado.

El trabajador se obliga a realizar todas aquellas tareas que, en tanto que complementarias, sean necesarias para el correcto desarrollo del puesto de trabajo.

Continúa en la página siguiente

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de juliol de 2011

ANNEX II

TAULES SALARIALS 2010-2011

TAULES SALARIALS DE SANT FELIU DE LLOBREGAT 2010 (DEFINITIVES) (Import en EUR).

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS TÒXIC	PLUS ASSISTÈNCIA	PAGA BENEFICIS	SALARI MENSUAL	VACANCES	PAGA SETEMBRE	PAGA JUNY	PAGA DESEMBRE	TOTAL ANUAL
ENCARREGAT	1.007,57	381,39	251,89	100,76	145,12	1.886,73	1.886,73	309,09	1.741,61	1.741,61	26.433,10
CONDUCTOR 1 ^a	806,04	370,71	201,51	80,60	121,58	1.580,44	1.580,44	309,09	1.458,87	1.458,87	22.192,06
OFICIAL 1 ^a / CONDUCTOR ESCOMBRADORA	806,04	339,46	201,51	80,60	118,97	1.546,58	1.546,58	309,09	1.427,60	1.427,60	21.723,22
PEÓ	732,79	314,74	183,20	73,28	108,67	1.412,68	1.412,68	309,09	1.304,00	1.304,00	19.869,22

Plus nocturnitat: Es percep el 25% del Salari Base amb horari comprés entre les 21.00 hores fins les 6.00 hores.

Plus Assistència escombradora: Es percep el 25% del Salari Base de la categoria de peó, per dia efectiu treballat per assistir a l'escombradora.

Plus conducció màquines: Es percep una quantia de 3,54 EUR per dia efectiu per conduir vehicle lleuger (motocarro, furgó, ...).

Plus dedicació: Es percep la quantia de 3,40 EUR per dia efectiu per portar maquinària manual (bufadora, aspiradora, desbroçadora, etc...).

Plus compensatori: Es percep la quantia de 56,70 EUR, per diumenge efectiu treballat, en compensació al canvi per dissabte de descans.

CATEGORIA	Encarregat	Oficial 1 ^a / Conductor Escombradora	Conductor 1 ^a	Peó
Hora extra normal	18,47		16,80	15,26
Hora extra festiva	22,20		20,13	18,33
Dies festius obligatoris	170,08		170,08	170,08
Diumenges i festius (dia)	134,95		125,96	116,96

TAULES SALARIALS SANT FELIU DE LLOBREGAT 2011 (PROVISIONALS) (Import en EUR).

CATEGORIA	SALARI BASE	PLUS CONVENI	PLUS TÒXIC	PLUS ASSISTÈNCIA	PAGA BENEFICIS	SALARI MENSUAL	VACANCES	PAGA SETEMBRE	PAGA JUNY	PAGA DESEMBRE	TOTAL ANUAL
ENCARREGAT	1.022,68	387,11	255,67	102,27	147,30	1.915,03	1.915,03	413,73	1.767,73	1.767,73	26.929,60
CONDUCTOR 1 ^a	818,13	376,27	204,53	81,81	123,40	1.604,14	1.604,14	413,73	1.480,75	1.480,75	22.624,94
OFICIAL 1 ^a / CONDUCTOR ESCOMBRADORA	818,13	344,55	204,53	81,81	120,75	1.569,77	1.569,77	413,73	1.449,01	1.449,01	22.149,02
PEÓ	743,78	319,46	185,95	74,38	110,30	1.433,87	1.433,87	413,73	1.323,56	1.323,56	20.267,25

Plus nocturnitat: Es percep el 25% del Salari Base amb horari comprés entre les 21.00 hores fins les 6.00 hores.

Plus Assistència escombradora: Es percep el 25% del Salari Base de la categoria de peó, per dia efectiu treballat per assistir a l'escombradora.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Plus conducció màquines: Es percep una quantia de 3,59 EUR per dia efectiu per conduir vehicle lleuger (motocarro, furgó, ...).

Plus dedicació: Es percep la quantia de 3,45 EUR per dia efectiu per portar maquinària manual (bufadora, aspiradora, desbroçadora, etc...).

Plus compensatori: Es percep la quantia de 57,55 EUR, per diumenge efectiu treballat, en compensació al canvi per dissabte de descans.

CATEGORIA	Encarregat	Oficial 1ª / Conductor escombradora	Conductor 1ª	Peó
Hora extra normal	18,75	17,05	17,05	15,48
Hora extra festiva	22,53	20,43	20,43	18,61
Dies festius obligatoris	172,63	172,63	172,63	172,63
Diumenges i festius (dia)	136,98	127,85	127,85	118,71

Barcelona, 23 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès