

Divendres, 28 de setembre de 2012

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

*RESOLUCIÓ de 31 de juliol de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Agrícola Regional, SA per als anys 2012-2014 (codi de conveni 08008472011995)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'AGRICOLA REGIONAL, SA subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 de juliol de 2012, 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 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'AGRICOLA REGIONAL, SA per als anys 2012-2014 (codi de conveni 08008472011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'AGRICOLA REGIONAL, SA per als anys 2012- 2014.

Capítol 1.

DISPOSICIONS GENERALS.

Àmbit d'aplicació.

Article 1. L'àmbit d'aplicació del present conveni es concreta en el personal de l'empresa L'AGRÍCOLA REGIONAL SA, que presta els seus serveis en el sector de Comerç.

Article 2. Les normes contingudes en el present Conveni s'aplicaran als treballadors/res que actualment formen part de la plantilla de personal i als qui durant la seva vigència ingressin a l'empresa.

Article 3. L'aplicació del present conveni té, durant la seva vigència, caràcter únic i exclusiu respecte a altres convenis, qualsevol que fos el seu àmbit personal, territorial o funcional.

Entrada en vigor i duració.

Article 4. El present conveni entrarà en vigor a partir de la data de la seva signatura, independentment de la data de la seva publicació en el Butlletí Oficial de la Generalitat de Catalunya. No obstant, els efectes econòmics del mateix s'aplicaran a partir del 1r. de gener de 2012.

Article 5. La duració del Conveni serà de tres anys, de forma que finalitzarà el 31 de desembre de 2014.

Rescissió i revisió.

Article 6. La denúncia, proposant la rescissió o revisió del Conveni, haurà de comunicar-se a l'altra part i presentar l'esmentada comunicació davant de l'autoritat competent amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data d'expiració del termini de vigència.

Article 7. S'estableix que, en el termini màxim d'un mes a partir de la recepció de la denuncia, s'haurà d'haver constituït la comissió negociadora i en un termini màxim de 15 dies s'ha d'iniciar la negociació.

Divendres, 28 de setembre de 2012

La durada de la negociació serà de 8 mesos si la vigència és menor de 2 anys, i de 14 mesos en la resta de convenis des de que es va acabar el conveni anterior.

Acabat el termini sense acord, calen els procediments de la AIC (Acord Interprofessional de Catalunya 2011-2014).

Compensació i absorció.

Article 8. Seran absorbibles i compensables les quantitats abonades al personal a compte de conveni.

Article 9. Quant a les millores pactades en el present Conveni, podran ser absorbides totes les condicions econòmiques que en conjunt excedeixin globalment de les retribucions pactades i que tinguin caràcter individual, efectuant-se el còmput per períodes anuals. No obstant, en el supòsit que existissin diferències per sobre de l'esmentat còmput a favor del treballador/a, es respectaran aquestes diferències, que es continuaran abonant en concepte de garantia "ad personam."

Comissió Paritària.

Article 10. Per a la vigilància del Conveni, interpretació autèntica del mateix i conciliació i arbitratge en els casos en els que les parts interessades així ho convinguin, es constituirà una Comissió Paritària formada per sis vocals, tres dels quals seran nomenats pel comitè d'empresa i els altres tres per la direcció de l'empresa. Ambdues parts designaran, de comú acord, un president o coordinador, el nomenament del qual recaurà en un vocal de la pròpia comissió, que es reunirà a petició de qualsevol de les parts mitjançant simple escrit, en el que constarà el motiu de la reunió i estarà dirigit al president, que convocarà la comissió en el termini màxim de deu dies.

S'acorda que la Comissió Paritària estarà constituïda pels senyors Josep Altayó Agustí, Montserrat Mur López i Salvador Garcia Serra per part de l'empresa i dels senyors Isabel Gomez Barranco, Rogeli Serra Canals i Angel Dueñas Martín per part de la representació dels treballadors.

A les reunions podran assistir-hi, amb veu però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de 2 per representació.

1.- Les funcions de la comissió paritària seran les següents:

- a) Vigilància i compliment de les qüestions que es deriven de l'aplicació del Conveni col·lectiu.
- b) Assessorament i emissió d'informes en relació a les categories professionals no regulades en aquest Conveni.
- c) Estudi i resolució de la creació de noves categories professionals; definició de les seves funcions, que en cap cas no podran entrar en contradicció amb els acords laborals d'àmbit estatal.
- d) En general, farà tot allò que se li encomani en aquest conveni.
- e) Totes aquelles qüestions previstes en la lletra h) de l'apartat 3 de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors, en els termes recollits a l'article 2 del Reial decret llei 7/2011, de 10 de juny.

2.- Les discrepàncies que pugin sorgir en el si de la comissió paritària, com a conseqüència del desenvolupament de les tasques assignades es sotmetran als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

L'exercici de les funcions anteriors no ha d'obstaculitzar en cap cas la competència de la jurisdicció respectiva prevista en les disposicions legals.

Es fixa com a adreça de la comissió paritària la de l'empresa ubicada a Montserrat (08199), plaça del Monestir, s/n.

Capítol 2.

Organització del treball.

Article 11. Organització de treball.

L'organització del treball, d'acord amb el que prescriuen aquest Conveni i la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de l'empresa.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

L'organització del treball té per objecte assolir en l'empresa un nivell adequat de productivitat, fonamentat en la utilització òptima dels recursos humans i materials. Sense minva de la facultat al·ludida en el paràgraf primer, els representants dels treballadors/es tindran funcions d'orientació, proposta, emissió d'informes, etc., en allò que estigui relacionat amb l'organització i la racionalització del treball, de conformitat amb l'article 64 del Text refós de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març.

### Article 12. Àrees Funcionals.

Les àrees funcionals estan determinades pel conjunt d'activitats professionals que tenen una base professional homogènia o que corresponen a una funció homogènia de l'organització del treball.

Els treballadors/es estaran enquadrats en les següents àrees funcionals:

Àrea funcional primera: Personal d'administració i gestió, formació i altres tasques relacionades.

Àrea funcional segona: Personal de l'àrea atenció al client, comercial i venda, i de l'àrea de producció.

Àrea funcional tercera: Personal de serveis de manteniment i altres serveis de suport.

### Article 13. Descripció de funcions bàsiques de les àrees funcionals.

Les funcions i activitats de les àrees funcionals definides a continuació tenen un caràcter merament enunciatiu.

Àrea funcional primera: Personal d'administració i gestió, formació i altres tasques relacionades.

Activitats administratives i de gestió en general (comptabilitat, recursos humans, compres, informàtica, etc.).

Activitats de formació, tant reglada com musical.

Activitats de biblioteconomia.

Altres tasques relacionades: atenció telefònica.

Àrea funcional segona: Personal de l'àrea d'atenció al client, comercial i venda, i de l'àrea de producció.

Serveis d'atenció al client, venda al detall i reposició i exposició de productes.

Elaboració de productes d'alimentació (patisseria i bolleria).

Àrea funcional tercera: Personal dels serveis de suport: manteniment i altres oficis i serveis.

Manteniment, reparació i conservació de maquinària i instal·lacions (tasques relacionades amb electricitat, llauneria, manyeria, construcció, pintura i fusteria).

Neteja i conservació d'edificis i d'altres espais del recinte.

Recepció i verificació de mercaderies, emmagatzematge, preparació i entrega de comandes als departaments, càrrega i descàrrega, control d'estocs.

Tasques de vigilància en l'àrea de la Basílica.

### Article 14. Sistema de Classificació Professional. Grups Professionals.

Els treballadors/res que presten els seus serveis a les empreses incloses en l'àmbit del present Conveni seran enquadrats en un dels grups professionals descrits a continuació.

El present Sistema de Classificació Professional s'estableix, fonamentalment, tenint en compte els criteris que fixa l'Article 22 de l'Estatut dels Treballadors per a l'existència del Grup Professional: aptituds professionals, formació i contingut general del treball, incloent-hi diferents funcions o especialitats professionals, prèvia realització, si fos necessari, de cursos de formació o adaptació.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

El Sistema de Classificació Professional serà la base sobre la que es regularà la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus diferents supòsits.

Aquest criteri de classificació no suposarà que s'exclouï, en els llocs de treball de cada grup professional, la realització de tasques complementàries que siguin bàsiques.

La realització de funcions d'un grup superior o inferior es farà de conformitat amb el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

La present classificació professional pretén aconseguir una millor integració dels recursos humans en l'estructura organitzativa de l'empresa, sense disminució de cap mena de la dignitat, l'oportunitat de promoció i la justa retribució dels treballadors/es i sense que es produeixi discriminació de cap mena per raó d'edat, sexe o de qualsevol altra índole.

Article 15. Factors Bàsics de Classificació.

Els grups professionals s'ordenen d'acord amb uns factors de valoració.

Els factors que, conjuntament ponderats, s'han de tenir en compte per a la inclusió dels treballadors/es en un determinat Grup Professional, són els següents:

a) Coneixement: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte la formació bàsica necessària per complir correctament les tasques, l'experiència adquirida i la dificultat per a l'adquisició de coneixements i l'experiència esmentats.

b) Iniciativa: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau de seguiment de normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

c) Autonomia: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en el desenvolupament de les tasques o funcions que es desenvolupen.

d) Responsabilitat: factor per a la valoració de la qual es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència sobre els resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

e) Comandament: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre les quals s'exerceix el comandament.

f) Complexitat: factor per a la valoració del qual es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors enumerats anteriorment en la tasca o el lloc de treball encomanat.

Article 16. Definició dels Grups Professionals.

Grup 1.- Tasques amb responsabilitat directa en la gestió, organització, planificació i direcció d'una o diverses àrees de l'empresa.

Directors/es departament.

Grup 2.- Tasques tècniques complexes i heterogènies, amb objectius globals definits i alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat, i/o gestió concreta d'una o diverses àrees funcionals.

Cap Administratiu/va.  
Cap de Recursos Humans.  
Treballador/a Social.  
Encarregat/da departament.

Grup 3.- Tasques homogènies d'alta complexitat tècnica, amb bon nivell d'autonomia i iniciativa, i/o coordinació i supervisió de tasques d'un grup de col·laboradors/res.

Cap de taller.  
Cap de grup.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

Oficial Adm. 1a - Secretari/a -Oficial Adm. 2a.  
Dependent/a major.  
Professor/a.

Grup 4.- Tasques qualificades d'execució autònoma que requereixen un bon nivell de coneixements professionals i bastant nivell d'iniciativa.

Oficial Adm. 3a.  
Oficial 1a esp.  
Oficial 1a.  
Cap Taulell.  
Biblioteca.  
Oficial 2a B.  
Dependent/a 1a.

Grup 5.- Tasques qualificades que requereixen coneixements professionals adequats i experiència, amb cert grau d'autonomia.

Auxiliar Adm. 1a.  
Mosso/a B.  
Mosso/a A.  
Guarda.  
Oficial 2a A.  
Telefonista.  
Dependent/a 2a.

Grup 6.- Tasques de suport al servei, que requereixen coneixements professionals mitjans i que requereixen certa supervisió.

Auxiliar Adm. 2a.  
Neteja.  
Ajudant/a d'ofici.  
Ajudant/a dependent/a.

Grup 7.- Tasques auxiliars que requereixen coneixements professionals bàsics i supervisió. Treballadors/es de més edat sense experiència professional.

Treballador/a 1a feina.

Grup 8.- Tasques auxiliars que requereixen una baixa especialització i alt nivell de supervisió.

Aprenent/a 16 i 17 anys.

Article 17. Mobilitat funcional.

Podrà efectuar-se una mobilitat funcional dins els components de l'àrea funcional i grups professionals establerts en el present Conveni col·lectiu.

Es tindran en compte els requisits establerts en l'article 39 del text refós de l'Estatut dels treballadors (R.D. Legislatiu 1/1995 de 24 de març) i la idoneïtat i aptituds necessàries per al desenvolupaments de les tasques que si li encomanin al treballador/a.

Capítol 3.

Relacions laborals.

Contractació.

Article 18. S'estarà en el que disposi en cada moment la legislació laboral vigent. Pel que fa al personal fix discontinu, s'avisaran per carta certificada, amb una antelació de 15 dies, havent de respondre per escrit l'interessat en un termini de 10 dies.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

Les tasques de curt període que requerissin la contractació de personal, a fi i efecte de cobrir-les, seran cobertes preferentment per personal fix discontinu que hagi realitzat el seu període d'activitat, tenint present el grau d'antiguitat.

Article 19. Els contractes de treball de durada determinada es regularan d'acord amb la legislació vigent aplicable en cada moment.

Article 20. L'empresa examinarà trimestralment, amb els representats legals dels treballadors/res, les previsions d'evolució de la plantilla, així com les diverses modalitats de contractació.

Article 21. S'entregarà mensualment al comitè d'empresa la còpia del TC-1.

Formació.

Article 22. L'empresa procurarà establir uns cursos de formació a diferents nivells, amb la finalitat de facilitar la promoció professional i reciclatge del personal.

Baixes voluntàries.  
Termini de preavis.

Article 23. El treballador/a que vulgui causar baixa voluntària a l'empresa, tindrà l'obligació de posar-ho en coneixement de l'empresa amb un antelació de:

Un més, si és tècnic o titulat superior.  
15 dies per a la resta de personal.

L'incompliment d'aquests terminis de preavis, llevat que el treballador/a sigui eximit/da del preavis per l'empresa, ocasiona la pèrdua de retribució corresponent als dies que li manquin per cobrir el termini de preavis.

Havent rebut el preavis amb l'esmentada antelació, l'empresa té l'obligació de liquidar i pagar, al finalitzar el preavis, els salari i els altres conceptes meritats pel treballador/ra.

Vacants.

Article 24. Per a la provisió de llocs de treball vacants, i abans de recórrer a persones alienes a l'empresa, es fomentarà la política de promoció entre els seus treballadors/res, ajudant fins i tot a facilitar estudis que completin la professionalitat exigida a qui reuneixi condicions suficients per ocupar la vacant. Així mateix, i per cobrir les vacants que es produeixin, tindrà preferència, segons categoria i lloc de treball, el personal que l'hagi ocupat eventualment i de forma eficient.

Categoria professional.

Article 25. Durant la vigència del present Conveni, a tots aquells treballadors/res majors de 18 anys que accedeixin al seu primer treball en el sector o que no tinguin experiència professional, els serà d'aplicació la categoria professional de treballador de primera feina en el sector.

Es concreta que la permanència en aquesta categoria serà com a màxim de divuit mesos de treball efectiu.

Un cop complet aquest període, passaran a ocupar la categoria superior de la feina que realitzen.

Article 26. Tots els treballadors/res, un cop acabat el període reglamentari d'aprenentatge, passaran automàticament a la categoria d'ajudant/a. En el cas de l'Auxiliar Administratiu/va, si al cap de divuit mesos no ha canviat de categoria, no es modificarà la seva categoria però la seva retribució es veurà incrementada amb un Plus equivalent a un 10% del seu salari, l'import del qual quedarà absorbit fins a on arriba, en el cas que ascendeixi de categoria.

Article 27. Els ajudants/es de dependent/a, a l'acomplir divuit mesos reals d'antiguitat en la seva categoria professional, passaran de forma automàtica a la categoria professional de dependent/a de 2a.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

Roba de treball.

Article 28. Es facilitarà a tot el personal afectat pel present Conveni i que per les característiques del treball a realitzar sigui necessari, dos uniformes cada dos anys.

Capítol 4.

Jornada - calendari – horari.

Jornada de Treball.

Article 29. La jornada màxima ordinària de treball serà de 1.791hores anuals, que es realitzaran en 226 dies hàbils de treball.

Aquesta jornada, i d'acord amb les necessitats del servei, podrà ser partida o continuada.

Per necessitats del servei, la jornada ordinària diària de treball podrà ampliar-se fins a 9 hores diàries.

Atesa l'activitat de l'empresa, aquesta podrà distribuir de forma irregular, durant l'any, el 5 per cent de la jornada de treball.

Els horaris de treball del personal afectats per la distribució irregular de la jornada, es comunicaran abans del dia 22 del mes anterior al de referència mitjançant la seva publicació en el tauler d'anuncis de la secció.

Es lliurarà còpia al Comitè d'empresa que la segellarà i signarà com a prova de recepció.

Aquesta distribució haurà de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei.

Descans setmanal.

Article 30. Els treballadors/res disposaran d'un descans setmanal de 2 dies. Aquest descans es realitzarà d'acord amb l'aplicació setmanal de festes confeccionat per l'empresa sense perjudici que, previ acord amb l'interessat/da, aquesta pugui establir altres sistemes de descans setmanal. En el cas que el dos dies de descans no fossin fixos, es tindrà dret a fer festa un diumenge al mes com a mínim.

Dies festius.

Article 31. Les festes que s'estableixin en el calendari laboral confeccionat per la Generalitat de Catalunya considerades "no recuperables" i que coincideixin amb treballadors/res en servei, podran gaudir-se en una altra data dins el mateix mes, si es produeix en els mesos considerats de temporada baixa, i dins un màxim de dos mesos en temporada alta (agost, setembre i octubre).

Vacances.

Article 32. El personal afectat pel present Conveni, gaudirà d'un període de 30 dies naturals de vacances. Ateses les circumstàncies de l'empresa, les vacances es realitzaran de la següent manera:

Personal amb contracte de vigència anual: Gaudiran d'un període mínim de 10 dies naturals ininterromputs durant el període comprès entre el 1r. d'abril fins al 31 d'octubre, excepte en el mes d'agost, tenint preferència els treballadors/res amb fills en edat escolar per a disposar d'aquests deu dies en període de vacances escolars, amb independència dels acords establerts en cada secció. La resta de dies es gaudiran durant la resta de l'any.

Resta de personal contractat temporalment: Aquest personal percebrà en metàl·lic la part proporcional de vacances que li correspongui segons el temps durant el qual hagi prestat els seus serveis, en el supòsit de que no hi hagi hagut la possibilitat de gaudir-les.

Article 33. L'empresa elaborarà anualment el calendari laboral de vacances i festes no recuperables. Abans de la seva difusió sol·licitarà informe previ sobre el mateix al comitè d'empresa, que haurà d'emetre'l en un termini màxim de 15 dies.

El calendari laboral s'exposarà al tauler d'anuncis de cada secció abans de l'1 de gener de cada any.

Divendres, 28 de setembre de 2012

### Capítol 5.

Llicències, permisos i excedències.

Article 34.- Els treballadors afectats pel present conveni, avisant amb antelació i amb la justificació adequada, podran faltar o absentar-se de la feina amb dret a remuneració pels motius i temps que a continuació es detallen:

a) 15 dies per matrimoni o unió de fet. Per acreditar la constitució de parella de fet a l'efecte del present paràgraf, cal fer constar haver atorgat una escriptura pública que manifesti la voluntat d'acollir-se a la Llei de parelles de fet, vigent en cada moment. Aquest permís només es podrà demanar una vegada cada deu anys.

b) 4 dies per naixement de fill.

c) 3 dies per defunció, malaltia o accident greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan succeeixi fora de Catalunya es podrà ampliar amb 3 dies.

En els casos de malaltia, accident o hospitalització referenciats en l'apartat anterior es podrà gaudir d'aquest permís durant la situació de convalescència del familiar, sempre que es justifiqui aquesta situació a l'empresa mitjançant justificant mèdic.

d) 2 dies per canvi domicili.

e) 1 dia per comunió de fills, afillats, germans o nets.

f) 1 dia per casament de fills, nets, germans, germans polítics, pares o pares polítics. 3 dies en cas que sigui fora de Catalunya.

g) 1 dia per bateig de fills, afillats, germans o nets.

h) Es concedirà el temps imprescindible per:

1.- Anar als funerals d'un company de treball que estigués en actiu, sempre que quedi garantit el servei.

2.- Per poder anar a la consulta del metge especialista, acreditant la justificació pel mateix especialista, indicant hora d'entrada i sortida de la consulta.

3.- Realitzar exàmens, quan els treballadors cursin estudis que guardin alguna relació amb la seva categoria professional.

i) La treballadora, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions, si bé es podrà substituir aquest dret per una reducció de la jornada laboral en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades senceres a gaudir a continuació de la finalització de la maternitat. En aquest cas el número de jornades a gaudir per la total acumulació serà de 13 dies efectius de treball. Aquest permís podrà gaudir-lo indistintament la mare o el pare en el cas que tots dos treballin.

j) Assumptes propis:

2 dies per Fixos i fixos discontinus.

Resta de contractes:

Menys de 2 mesos de contracte: 0 dies.

De 2 a 4 mesos: 0,5 dies.

De 4 a 7 mesos: 1 dia.

De 7 a 9 mesos: 1,5 dies.

Més de 9 mesos: 2 dies.

Pel còmput dels períodes de treball no es tindran en compte els jornals extres.



Divendres, 28 de setembre de 2012

---

Excedències.

Article 35. El personal afectat en el present Conveni s'estarà al disposat a l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 6.

Prestacions socials.

Malaltia o accident.

Article 36.

a) En cas de malaltia comuna i accident no laboral, el personal percebrà amb càrrec a l'empresa i per un període màxim d'un any, una quantitat equivalent a la diferència entre el que es percebi en concepte d'I.T. i el que li correspongui en concepte de salari conveni, antiguitat i complement personal, tenint aquesta quantitat caràcter de complement voluntari de la prestació a la Seguretat Social. En cas accident de treball o malaltia professional, percebrà així mateix aquest complement i pel mateix període d'un any com a màxim.

b) De produir-se un augment de salaris general que afecti als treballadors/res del present conveni, aquest beneficiarà al personal que es trobi en situació d'I.T.

c) Quant a la reducció i control de l'absentisme per causes injustificades i fraudulentas, els representants legals dels treballadors/res i l'empresa actuaran conjuntament en la comprovació de presumptes situacions d'irregularitat.

A tal efecte, l'empresa podrà comprovar, a través del Servei de Vigilància de la Salut, la veracitat de les baixes per malaltia o accident, donant compte del resultat d'aquesta gestió als membres del comitè d'empresa.

Premi de vinculació.

Article 37. Quan un treballador/a de 45 o més anys causi baixa a l'empresa per qualsevol causa, a excepció de l'acomiadament procedent per sentència ferma, i sense perjudici d'altres indemnitzacions que puguin correspondre-li, percebrà junt amb la liquidació i en funció dels anys que hagi estat en l'empresa, una compensació econòmica consistent en:

Als 10 anys de servei a l'empresa: 2 mesades.

Als 15 anys de servei a l'empresa: 3 mesades.

Als 20 anys de servei a l'empresa: 4 mesades.

Als 25 anys de servei a l'empresa: 5 mesades.

Als 30 anys de servei a l'empresa: 6 mesades.

Als 35 anys de servei a l'empresa: 7 mesades.

El càlcul de la referida compensació, que tindrà caràcter indemnitzatori, s'efectuarà sobre el salari base corresponent a la categoria professional del treballador/a fixat en la taula salarial del moment corresponent a la baixa a l'empresa, més el prorrateig de les pagues extraordinàries i l'antiguitat i salari consolidat, si ho tingués el personal afectat.

Quan el treballador/a mori en situació d'actiu en l'empresa, aquest premi correspondrà als seus hereus.

Mort o invalidesa.

Article 38. L'empresa contractarà una pòlissa d'assegurança de vida col·lectiva que garantirà als seus treballadors/res la percepció de 22.222'92 euros per a ell o els seus beneficiaris, en els supòsit de mort o invalidesa permanent en el grau d'absoluta produïda per qualsevol causa. Aquesta pòlissa inclou a tot el personal de l'empresa, si bé, inicialment, el treballador/a que en la data de la signatura del present conveni estigui en situació incapacitat temporal, no quedarà cobert per dita pòlissa fins que es produeixi la seva alta mèdica per aquesta incapacitat temporal. Aquesta pòlissa s'actualitza anualment.

L'empresa contractarà, a més, una pòlissa d'assegurança que garantirà als seus treballadors/res 18.030'36 euros per a ell o els seus beneficiaris, en el supòsit de mort, invalidesa permanent en el grau d'absoluta i/o total per a la professió habitual, sempre que s'hagi produït per accident sigui o no laboral.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

S'imputarà a cada treballador/a, en concepte de salari en espècie, la part corresponent de cada una de les dues pòlisses.

Ajuda Escolar.

Article 39. Durant la vigència del present Conveni, l'empresa mantindrà un plus monetari anual per a l'Ajuda Escolar.

Es regirà per les següents quantitats:

A partir de P-3: 60'77 EUR.

Batxillerat, F.P., Acc. Universitat: 80'38 EUR.

Universitat: 113'05 EUR.

En cas de fills/es disminuïts/des, l'empresa pactarà en cada cas el plus d'ajuda que li correspongui.

D'aquesta ajuda escolar també en podran disposar aquells treballadors que cursin algun dels estudis indicats.

Premis.

Article 40. Per al personal amb contracte indefinit, es concediran els següents premis:

Per matrimoni: 268 EUR.

Per naixement d'un fill/a: 268 EUR.

Per a la resta de personal (fix discontinu i eventual), per matrimoni i naixement de fills/es es concediran els premis d'acord amb la següent escala:

1a. temporada: 45'74 EUR.

2a. temporada: 52'87 EUR.

3a. temporada: 71'86 EUR.

4a. temporada i següents: 91'48 EUR.

1.- El premi per matrimoni el podran cobrar tots dos si treballen a l'empresa.

2.- El premi de naixement el cobrarà només un dels cònjuges, en cas que el dos treballin a la mateixa empresa.

Tant per als treballadors/res amb contracte de temps indefinit com per als de contracte fix discontinu, es concedirà un premi de 260 EUR per l'acompliment dels 25 anys de permanència a l'empresa.

Revisions Mèdiques.

Article 41. Anualment a tot el personal que sigui de caràcter obligatori, es realitzarà una revisió mèdica sota la direcció del Servei de Vigilància de la Salut, el qual emetrà un informe que tindrà caràcter estrictament confidencial i quedarà en poder de l'esmentat Servei de Vigilància de la Salut, donant-ne una còpia de l'informe al treballador/a.

Jubilació.

Article 42. S'estarà en tot moment en el que s'estableixi en la legislació vigent.

Capítol 7.

Condicions econòmiques.

Salari Conveni.

Article 43. Els salaris corresponents a les diferents categories professionals són els que figuren al quadre de salaris que s'uneix mitjançant l'annex 1 al present Conveni.

Divendres, 28 de setembre de 2012

Complement Personal.

Article 44. En cas de que algun treballador/a afectat pel present conveni tingués dins el concepte salarial de nòmina un complement especial, aquest té caràcter voluntari i podrà ser augmentat quan la direcció ho cregui oportú, degut a que els complements personals són potestat de l'empresa donar-los o no.

Pagues extres.

Article 45. Els treballadors/res afectats pel present Conveni percebran quatre pagues extraordinàries anuals a devengar a:

- a) Una en concepte de Beneficis abans del dia 15 de març.
- b) Una d'Estiu abans del dia 24 de juny.
- c) Una de Promoció Cultural abans del dia 15 d'octubre.
- d) Una de Nadal abans del dia 22 de desembre.

El personal que presta serveis temporalment percebrà l'import de les pagues proporcionalment al temps treballat.

Article 46. Les pagues referenciades en l'Article 43 consistiran en l'equivalent a una mesada del sou de la taula salarial més salari conveni consolidat, més els complements personals i l'antiguitat. La paga de beneficis s'abonarà en funció al salari vigent a 31 de desembre de l'any anterior.

Hores Extres.

Article 47. Queden suprimides les hores extraordinàries, excepte les contemplades a l'apartat 3r. de l'Article 35 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 48. Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que sobrepassin la jornada anual pactada.

Les hores extraordinàries es podran compensar per un temps equivalent de descans o abonar-les. En cas d'abonar-se econòmicament, el seu valor serà el de l'hora ordinària.

Plus Festiu.

Article 49. Els treballadors/res que treballin en dia festiu, percebran un Plus, l'import del qual serà igual per a totes les categories. La seva percepció serà incompatible amb les retribucions que s'abonin en concepte de "guàrdia".

Aquest concepte s'incrementarà anualment amb el mateix percentatge de l'increment de sous anuals pactats.

Antiguitat.

Article 50.- La data per la determinació de l'antiguitat serà la de l'ingrés a l'Empresa. El Servei Militar i el Servei Social Substitutori es computarà a tots els efectes d'antiguitat. El treballador en situació d'I.T. tindrà dret a l'abonament de l'antiguitat que li correspongués com si estigués en actiu. Pel personal fix de treballs discontinus i pel personal fix a temps parcial l'antiguitat es computarà pel temps real de treball, a partir de la data en que passa a ser fix discontinu o fix de temps parcial.

Aquesta condició tindrà efecte, com a màxim, a partir del 01/01/85.

Article 51.- El personal comprès en aquest Conveni, percebrà augments per anys de servei, consistents en l'abonament de quadriennis, segons l'import que figura a l'Annex 1 del present Conveni. La data inicial computable per a percebre aquests augments es l'estipulada per a cada treballador. El període d'aprenentatge també es computarà com a antiguitat.

Plus idiomes.

Article 52. Els treballadors/res amb coneixement d'idiomes, i quan aquests fossin necessaris pel servei a efectuar, percebran en concepte de plus d'idiomes l'import que s'estableix a l'annex 2 del present Conveni.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

Plus nocturn.

Article 53. A tot el personal que tot o part del seu treball el realitzi entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i no sigui el seu horari habitual, i pel temps treballat entre aquestes hores, se li abonarà la part proporcional de l'import que figura a l'annex 2 del present Conveni.

Plus Penositat, Perillositat i Toxicitat.

Article 54. En els casos en que legalment procedeixi, els treballadors/res que realitzin treballs penosos, perillosos o tòxics, percebran una compensació econòmica per l'import mensual que figura a l'annex 2 del present Conveni durant la realització d'aquests treballs.

Plus transport.

Article 55. El transport des de Monistrol fins a Montserrat, i a l'inrevés, de tot el personal de l'empresa, amb independència del torn que tinguin assignat, anirà a càrrec de l'empresa.

L'empresa es farà càrrec d'aquesta despesa de transport ja sigui mitjançant el tren cremallera o qualsevol altre mitjà de transport que es cregui oportú per part de l'empresa.

En els supòsits que, pel motiu que sigui, no fos possible aquest transport a càrrec de l'empresa, s'abonarà en concepte de Plus Transport l'import de 3 EUR per dia treballat. Al personal afectat per aquests supòsit se li facilitarà l'aparcament.

Dietes i Quilometratge.

Article 56. Al personal que per necessitats de l'empresa hagi d'efectuar desplaçaments fora del seu centre de treball utilitzant el seu vehicle, l'empresa li abonarà la quantitat de 0'17 EUR per Qm. Si a més, haguessin de dinar o sopar fora del recinte de l'empresa, s'abonarà la facturació d'aquelles despeses que ho justifiquin amb un límit de 12 EUR per àpat.

Manutenció.

Article 57. Els treballadors/res afectats pel present Conveni percebran a càrrec de l'empresa un dinar al migdia o bé un sopar al vespre, en cas que la seva jornada laboral ho requereixi.

Al personal que, segons dictàmens del Servei de Vigilància de la Salut, ho requereixin, se'ls facilitarà un menú de règim alimentari.

Article 58. Els treballadors/res amb edat avançada i en cas justificat d'impediment físic, podran efectuar el servei de dinar al migdia a La Cafeteria. La resta de treballadors ho faran, com fins ara, al menjador de l'Autoservei de l'àrea de restauració, si bé l'empresa procurarà, dins l'establiment, marcar una zona reservada per al personal de l'empresa.

Liquidació mensual.

Article 59. L'empresa liquidarà les retribucions corresponents al personal afectat per aquest Conveni, el darrer dia de cada mes.

En casos justificats, els treballadors/res podran demanar un avançament a compte de la mensualitat per un import equivalent al 90% del meritat fins el dia de la sol·licitud als dies treballats.

Capítol 8.

Drets Sindicals.

Article 60. S'estarà al disposat en el Títol II, articles 61 a 81 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 9.

Seguretat i Salut En El Treball.

Article 61. S'estarà el que disposi en cada moment la legislació laboral vigent.

Divendres, 28 de setembre de 2012

### Capítol 10.

#### Faltes i Sancions.

Article 62. L'exercici de la facultat sancionadora per incompliments laborals correspon a la direcció de l'empresa. El treballador/a podrà ser sancionat per la direcció de l'empresa d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en els articles següents.

Qualsevol falta comesa per un treballador es classifica, atenint-se a la importància i la transcendència, en lleu, greu o molt greu.

#### Faltes lleus.

- 1.- Les de descurança, error o demora en l'execució de qualsevol treball, sempre que no produeixi cap perturbació en el servei encomanat.
- 2.- D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball durant un període d'un mes, sempre que la seva totalitat sigui inferior a trenta minuts. Si d'aquestes faltes de puntualitat es derivessin greus perjudicis, es consideraria falta greu.
- 3.- La falta de preavis, quan es falti al treball per motiu justificat, tret que es provi la impossibilitat d'haver-lo efectuat.
- 4.- L'abandonament de la feina, sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Sí com a conseqüència s'originés un perjudici greu a l'empresa, aquesta falta serà considerada greu o molt greu, segons els casos.
- 5.- Petites negligències en la conservació del material incloent-hi l'uniforme i les eines de feina.
- 6.- No comunicar a l'empresa els canvis de domicili.
- 7.- Les discussions amb els companys de feina dins les dependències de l'empresa, sempre que no siguin en presència de públic.
- 8.- Faltar un dia al treball sense la deguda autorització o causa justificada.

#### Faltes greus.

Article 63. Seran faltes greus:

- 1.- Més de tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball no justificades, comeses en el període d'un mes.
- 2.- Faltar dos dies a la feina durant el període d'un mes sense causa justificada.
- 3.- No comunicar amb la deguda puntualitat els canvis que es produeixen en la unitat familiar i que puguin afectar tant a la Seguretat Social com a Hisenda (taula retencions d'IRPF, etc.). La falta malintencionada en aquests actes es considerarà com a falta molt greu.
- 4.- Lliurar-se a jocs o distraccions, siguin quines siguin, estant de servei.
- 5.- La simulació de malaltia o accident.
- 6.- La mera desobediència a les ordres dels superiors en qualsevol matèria de feina. Si aquesta desobediència impliqués el trencament manifest de la disciplina o es derivés un perjudici per a l'empresa o afectés la salut o la higiene laboral, podrà ser considerada com a falta molt greu.
- 7.- Descurança important en la conservació dels gèneres, articles, materials de l'establiment o de l'uniforme i les eines de feina.
- 8.- Simular la presència d'un altre treballador, fixant o signant per ell.
- 9.- La negligència o descurança en la feina sempre que afecti al bon funcionament del mateix.
- 10.- Discussions molestes amb els companys/es de feina en presència de públic.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

- 11.- Fer servir per a ús propi eines o qualsevol estri de l'empresa.
- 12.- L'embriaguesa o drogoaddicció, fora de les hores de servei, portant l'uniforme de l'empresa.
- 13.- La reincidència en faltes lleus, encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i havent hagut amonestació.
- 14.- La manca d'higiene personal i netedat del treballador/a durant el servei.
- 15.- La no aportació de l'informe d'incapacitat temporal dins del termini legalment establert, com també els comunicats de confirmació.
- 16.- No atendre al públic amb la correcció i la diligència degudes.
- 17.- La imprudència en actes de treball, així com la negligència en la conservació i utilització de materials i màquines que el personal tingui al seu càrrec. Si aquesta actitud impliqués risc d'accidents per al personal, els seus companys/es, clients o perill d'avaries per a les instal·lacions, podria ser considerada falta molt greu.
- 18.- Incompliment de les normes d'imatge i aspecte personal contingudes en el Manual de Normes Internes.
- 19.- La manca contínua i habitual d'higiene personal i neteja, de tal forma que produeixi queixes justificades per part dels seus companys/es de treball.
- 20.- La negativa a sotmetre's a una inspecció de taquilla, contingut de bosses i vehicles abans d'entrar o sortir del recinte del Parc Natural, sempre que el registre es faci en els termes legalment establerts.

Faltes molt greus.

Article 64. Seran faltes molt greus:

- 1.- Més de deu faltes d'assistència a la feina, sense justificar, en un període de sis mesos, o vint faltes durant l'any.
- 2.- Fraus, deslleialtat o abús de confiança en las gestions encomanades, així com en el tracte als companys/es de feina o qualsevol altra persona al servei de l'empresa en relació de feina amb aquesta, o fer negociacions de comerç o indústria per compte propi o d'altre sense autorització expressa de l'empresa.
- 3.- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'empresa.
- 4.- El robatori, el furt o la malversació comesos dins o fora de l'empresa.
- 5.- L'embriaguesa o drogoaddicció durant el servei o fora del mateix sempre que en aquest segon cas fos habitual.
- 6.- Violar el secret de la correspondència o documentació reservats a l'empresa.
- 7.- Revelar dades de reserva obligada a persones estranyes a l'empresa.
- 8.- Dedicar-se a activitats que l'empresa hagués declarat incompatibles en el seu reglament de règim interior.
- 9.- Els maltractes de paraula o obra, l'abús d'autoritat o falta greu de respecte i de consideració als caps o als seus familiars, com també als companys/es de feina, subordinats/des i al públic en general.
- 10.- La blasfèmia habitual.
- 11.- La falta d'higiene, sempre que consti advertiment o sanció prèvia, o bé que produeixi queixa justificada dels companys/es de feina que realitzin el seu treball en el mateix local que aquell.
- 12.- La disminució voluntària en el rendiment normal de la feina.
- 13.- Provocar baralles i batusses amb freqüència amb els companys/es de feina.

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

14.- La reincidència en falta greu, encara que sigui de naturalesa diferent, sempre que es faci dins un període de sis mesos de la primera.

Sancions.

Article 65. Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenint-se a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

a) Per faltes lleus:

- 1.- Amonestació verbal.
- 2.- Amonestació per escrit.
- 3.- Suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.

b) Per faltes greus:

- 1.- Suspensió d'ocupació i sou de tres a quinze dies.

c) Per faltes molt greus:

- 1.- Suspensió d'ocupació i sou de setze a seixanta dies.
- 2.- Acomiadament amb pèrdua de tots els seus drets a l'empresa.

Article 66. Qualsevol tipus de sanció que fos imposada a algun treballador/a afectat per aquest Conveni, es comunicarà a la Representació Legal dels Treballadors simultàniament a la seva notificació.

Capítol 11.

Disposicions Diverses.

Assetjament moral o sexual.

Article 67. La persona que pateixi qualsevol tipus d'assajaments, ja siguin de caire sexual o moral, ho ha de posar en coneixement de la direcció de recursos humans i/o dels representants legals dels treballadors. La direcció de recursos humans instruirà l'expedient oportú, que haurà de finalitzar en un període d'1 mes a partir de la notificació de la part interessada.

Pla d'Igualtat entre dones i homes.

Article 68. Amb independència del que s'estableixi legalment en tot moment en matèria d'igualtat entre homes i dones, es convé expressament que s'establirà de forma conjunta plans específics d'igualtat d'acord amb el que s'estableix en la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Disposició Addicional Primera.

Increment salarial primer any de vigència.

Amb efectes des de l'1 de gener de 2012 i fins al 31 de desembre de 2012 s'aplicarà un increment del 1'5 % sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2011.

En cas que en el mes de desembre de 2012, tant l'IPC anual estatal com l'IPC anual de la zona euro enregistren un increment respecte el 31 de desembre de 2011 superior a l'increment pactat per aquest any, s'efectuarà una revisió salarial per la diferència existent a partir de l'1 de gener de 2012.

Per al càlcul d'aquesta possible variació sempre es tindrà en compte el valor inferior entre l'índex d'inflació estatal i el de la zona euro.

Es tindrà en compte també la diferència del preu internacional en euros del petroli Brent. Si en el mes de desembre és superior en un 10% al mes de desembre anterior, per calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els

Divendres, 28 de setembre de 2012

---

indicadors d'inflació excloent-hi en ambdós casos -l'IPC estatal i l'IPC de la zona euro- els carburants i els combustibles. L'INE publicarà la referència dels IPC sense els carburants i els combustibles.

En cas que l'IPC fos negatiu no es traurà cap import salarial.

Aquesta diferència s'abonarà en un sol cop dins del primer quadrimestre de l'any següent. Dit increment també s'aplicarà a les taules salarials de l'any 2012 per al càlcul de les properes taules salarials.

Exemple de càlcul de la clàusula d'actualització d'IPC prenent d'exemple l'any 2012.

IPC interanual desembre estatal 2012 = 2'2%.

IPC interanual desembre Zona Euro = 2%.

Variació petroli BRENT = 9,71%.

Com l'increment del petroli no ha augmentat més d'un 10% i l'IPC de la zona euro és inferior a l'IPC estatal, la revisió salarial serà d'un 0,5%).

Si la variació del petroli BRENT fos superior al 10 % aquesta diferència, es calcularà d'acord amb els IPC estatal i europeu un cop descomptat els carburants i combustibles.

Exemple de càlcul si la variació del petroli BRENT fos superior al 10%.

IPC interanual desembre estatal 2012 = 2'2%.

IPC interanual desembre Zona Euro 2012 = 2%.

Variació petroli BRENT = 10,51%.

Com que l'increment del petroli ha augmentat més d'un 10% i els IPC sense tenir en compte combustible i carburants són:

IPC interanual desembre estatal sense carburants 2012 = 2'1%.

IPC interanual desembre Zona Euro sense carburants 2012 = 1'9%, s'aplicaria l'IPC de la zona euro, perquè és inferior. l'IPC estatal, i en aquest cas la revisió salarial serà d'un 0,4%.

Increment salarial segon any de vigència 2013.

Amb efectes des de l'1 de gener de 2013 i fins al 31 de desembre de 2013, s'aplicarà un increment del 0'6% sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2012.

En cas que en el mes de desembre de 2013 tant l'IPC anual estatal com l'IPC anual de la zona euro enregistren un increment respecte el 31 de desembre de 2012 superior a l'increment pactat per aquest any, s'efectuarà una revisió salarial per la diferència existent a partir de l'1 de gener de 2013.

Per al càlcul d'aquesta possible variació sempre es tindrà en compte el valor inferior entre l'índex d'inflació estatal i el de la zona euro.

Es tindrà en compte també la diferència del preu internacional en euros del petroli Brent. Si en el mes de desembre és superior en un 10% al mes de desembre anterior, per calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació excloent-hi a ambdós casos -l'IPC estatal i l'IPC de la zona euro- els carburants i els combustibles. L'INE publicarà la referència dels IPC sense els carburants i els combustibles.

En cas que l'IPC fos negatiu, no es traurà cap import salarial.

Aquesta diferència s'abonarà en un sol cop dins del primer quadrimestre de l'any següent. Dit increment també s'aplicarà a les taules salarials de l'any 2013 per al càlcul de les properes taules salarials.

Increment salarial tercer any de vigència: 2014.

Amb efectes des de l'1 de gener de 2014 i fins al 31 de desembre de 2014, s'aplicarà un increment del 0'6 % sobre les taules salarials vigents a 31 de desembre de 2013.



## Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 28 de setembre de 2012

En cas que en el mes de desembre de 2014 tant l'IPC anual estatal com l'IPC anual de la zona euro enregistren un increment respecte el 31 de desembre de 2013 superior a l'increment pactat per aquest any, s'efectuarà una revisió salarial per la diferència existent a partir de l'1 de gener de 2014.

Per al càlcul d'aquesta possible variació sempre es tindrà en compte el valor inferior entre l'índex d'inflació estatal i el de la zona euro.

Es tindrà en compte també la diferència del preu internacional en euros del petroli Brent. Si en el mes de desembre és superior en un 10% al mes de desembre anterior, per calcular l'excés esmentat es prendran com a referència els indicadors d'inflació exclouent-hi a ambdós casos –l'IPC estatal i l'IPC de la zona euro– els carburants i els combustibles. L'INE publicarà la referència dels IPC sense els carburants i els combustibles.

En cas que l'IPC fos negatiu, no es traurà cap import salarial.

Aquesta diferència s'abonarà en un sol cop dins del primer quadrimestre de l'any següent. Dit increment també s'aplicarà a les taules salarials de l'any 2014 per al càlcul de les properes taules salarials.

ANNEX NÚM. 1.

TAULES SALARIALS PER A L'ANY 2012.

-	CATEGORIES	SALARI CONVENI	ANTIGUITAT
G1	Director Departament	2.019,40	17,60
G2	Cap admtiu.	1.431,39	17,39
G2	Enc. departament	1.431,39	17,39
G2	Cap org. rr.hh	1.431,39	17,39
G2	Treballadora Social	1.431,39	17,39
G2	Cap comptable	1.431,39	17,39
G3	Oficial admtiu. 1a	1.298,64	16,03
G3	Cap de grup	1.298,64	16,40
G3	Cap de taller	1.298,64	16,40
G3	Professor	1.298,64	16,40
G3	Secretari/a	1.298,64	16,03
G3	Oficial admtiu. 2	1.298,64	16,03
G-4	Dependent major	1.083,37	15,26
G-4	Oficial admtiu. 3a	1.083,37	16,03
G-4	Oficial 1a especialit.	1.083,37	15,60
G-4	Biblioteca	1.083,37	15,60
G-4	Oficial 1a	1.083,37	15,60
G-4	Cap taulell	1.083,37	0,00
G-4	oficial 2a B	1.083,37	15,26
G-4	Dependent 1a	1.083,37	14,97
G-4	Auxiliar admtiu. 1a	1.083,37	14,97
G-4	Mosso B	1.083,37	14,97
G-5	Guarda	1.026,49	14,97
G-5	Mosso A	1.026,49	14,97
G-5	Dependent 2a	1.026,49	14,97
G-5	Telefonista	1.026,49	14,97
G-5	Oficial 2ª a	1.026,49	15,26
G-6	Oficial 3ª	919,00	14,97
G-6	Auxiliar admtiu. 2a	919,00	14,97
G-6	Auxiliar ofici	919,00	14,97
G-6	Neteja	919,00	13,50
G-6	Ajudants/es depend	919,00	13,50
G-6	Ajudant ofici	919,00	13,50
G-7	Treballadors 1a feina	763,27	-
G-8	Apren- 16-17 a	691,52	-

CVE-Núm. de registre: 062012001156

Divendres, 28 de setembre de 2012

## ANNEX NÚM. 2.

### PLUS IDIOMES, PENOSITAT, TOXICITAT PERILLOSITAT I PLUS NOCTURN.

-	CATEGORIES	PL. IDIOM. PERILL, TOX I PENOS	PLUS NOCTURN
G1	Director Departament	61,46	151,44
G2	Cap advo.	60,76	149,70
G2	Enc. departament	60,76	149,70
G2	Cap org. rr.hh	60,76	149,70
G2	Treballadora Social	60,76	149,70
G2	Cap comptable	60,76	149,70
G3	Oficial admtiu. 1a	55,97	137,93
G3	Cap de grup	55,97	137,93
G3	Cap de taller	55,97	137,93
G3	Professor	55,97	137,93
G3	Secretari/a	55,97	137,93
G3	Oficial admtiu. 2	55,97	137,93
G-4	Dependent major	54,49	134,22
G-4	Oficial admtiu. 3a	54,49	134,22
G-4	Oficial 1a especialit.	54,49	134,22
G-4	Biblioteca	54,49	134,22
G-4	Oficial 1a	54,49	134,22
G-4	Cap taulell	54,49	134,22
G-4	oficial 2a B	53,30	134,22
G-4	Dependent 1a	53,30	130,12
G-4	Auxiliar admtiu. 1a	53,30	130,12
G-4	Mosso B	53,30	130,12
G-5	Guarda	52,27	128,78
G-5	Mosso A	52,27	128,78
G-5	Dependent 2a	52,27	128,78
G-5	Telefonista	52,27	128,78
G-5	Oficial 2ª a	52,27	128,78
G-6	Oficial 3ª	52,27	125,40
G-6	Auxiliar admtiu. 2a	52,27	125,40
G-6	Auxiliar ofici	52,27	125,40
G-6	Neteja	47,19	116,27
G-6	Ajudants/es depend	47,19	116,27
G-6	Ajudant ofici	47,19	-
G-7	Treballadors 1a feina	29,89	86,63
G-8	Apren- 16-17 a	29,89	-

Barcelona, 31 de juliol de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia