

Dimarts, 5 de febrer de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 21 de desembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de Fundació Privada Mas Albornà (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) per als anys 2011-2016 (codi de conveni núm. 08012761012003)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de Fundació Privada Mas Albornà (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 11 de desembre 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 Fundació Privada Mas Albornà (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) per als anys 2011-2016 (codi de conveni núm. 08012761012003) 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 signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LA FUNDACIÓ PRIVADA MAS ALBORNÀ (SERVEI DE NETEJA VIÀRIA DEL MUNICIPI DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS) PER ALS ANYS 2011-2016.

CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ.

Article 1. Àmbit personal, funcional.

El present Conveni és d'aplicació a la totalitat del personal que presta o presti serveis en el contracte del servei de neteja viària en el municipi de Vilafranca del Penedès en l'àmbit de concessió entre l'empresa adjudicatària i l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Aquest conveni es signarà amb l'empresa adjudicatària del Servei de Neteja Viària del municipi de Vilafranca del Penedès que correspongui; actualment és la Fundació Privada Mas Albornà.

Article 2. Àmbit territorial.

El personal afectat per aquest conveni realitzarà las tasques encomanades al municipi de Vilafranca del Penedès.

Article 3. Àmbit temporal.

El present Conveni estarà vigent de l'1 de gener de 2011 al 31 de desembre de 2016.

S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dintre dels terminis establerts a l'Article 4.

Aquest Conveni seguirà en vigor mentre no s'hagi signat un altre o les parts estableixin altres acords.

Article 4. Denúncies i revisions.

La denúncia haurà de realitzar-se dintre dels tres últims mesos de la data que finalitza la seva vigència, o la d'alguna de les seves pròrrogues.

En quant a la negociació, aquesta podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per la part denunciant.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Una vegada denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part denunciant haurà d'aportar una proposta concreta dels punts i continguts a negociar; la part receptora ha de respondre a la proposta de negociació i, ambdues parts, han d'establir un calendari o pla de negociació.

El termini màxim per a la negociació d'un nou conveni serà de 8 mesos a comptar des de la data de venciment d'aquest.

Transcorregut el termini màxim de negociació sense que hi hagi acord, per tal de solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents, les parts es sotmetran als procediments regulats al Reglament de Funcionament del Tribunal Laboral de Catalunya.

Article 5. Dret supletori.

Tot allò que no estigui previst pel present Conveni col·lectiu, s'aplicarà, amb caràcter supletori, allò establert per la legislació laboral i el Conveni general del sector de neteja pública, viària, regs, recollida, tractament i eliminació de residus en vigor.

Article 6. Vinculació i condicions més avantatjoses.

El present conveni forma un tot orgànic i indivisible, i, als efectes de la seva aplicació pràctica, serà considerat globalment i conjuntament.

Es respectaran tots els "ad personam", complements personals i voluntaris existents en qualsevol cas, les situacions personals consolidades que resultin més beneficioses que les derivades de les estipulacions d'aquest Conveni, una vegada examinades en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 7. Comissió Paritària.

A la signatura d'aquest Conveni, es constitueix la Comissió Paritària, que estarà integrada per un representant de l'empresa i els delegats de personal, a més dels assessors per cadascuna de les parts.

Les seves funcions seran:

- Interpretació autèntica del text del conveni, d'acord amb la seva aplicació pràctica.
- Resolució pactada dels temes o reclamacions que es sometent a la seva decisió, respecte a qualsevol condició establerta al Conveni.
- Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i dels conflictes de caràcter col·lectiu que es sotmetin a la seva consideració.
- Vigilància del compliment del que s'ha pactat en el conveni i denúncia del seu incompliment.
- Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta al seu text i qualsevol altres que, en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empar de les disposicions que es promulguin en un futur.
- Els membres de la Comissió Paritària disposaran del temps suficient per exercici de les seves funcions, tant per les reunions de negociació com per a les reunions deliberades o d'assessorament, no computant-los-en el crèdit horari dels representants dels treballadors.
- Es reuniran cada vegada que ho sol·liciti una de las parts, en un termini temporal adequat a la qüestió plantejada, sempre inferior als quinze dies de la seva petició.

CAPÍTOL 2. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 8. Organització del treball.

L'organització del treball correspondrà a l'empresa; no obstant això, aquesta informarà els representants dels treballadors sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

El treballador està obligat a complir les ordres i instruccions de l'empresari en l'exercici regular de les seves facultats directives, havent d'executar els treballs, operacions o activitats que se li encomanin dintre de la general competència de la categoria professional que ostenti.

Article 9. Mobilitat personal.

La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'empresa, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

En les resolucions per les quals s'acorda traslladar un treballador de lloc de treball, s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL 3. JORNADA LABORAL I TORNS DE TREBALL.

Article 10. Jornada laboral i horari.

S'estableix una jornada laboral ordinària de 37 hores setmanals distribuïda per torns i en còmput anual no excedirà de 1.687 hores.

Aquesta jornada anual serà d'aplicació a tot el personal que venia prestant serveis al centre de treball de Vilafranca del Penedès, amb anterioritat a l'adjudicació del servei de neteja a la Fundació Privada Mas Albornà. Per aquells treballadors que han estat contractats directament per la citada Fundació, i que a la signatura del present conveni col·lectiu, realitzen una jornada anual inferior a 1687 hores, es preveu una adequació progressiva de la jornada 1 del salari de conformitat amb allò establert a Disposició Transitòria Segona per tal de què a la finalització de la vigència del present Conveni col·lectiu tot el personal realitzi la mateixa jornada i percebi la mateixa retribució.

De l'1.1.2011 al 31.12.2012 la jornada serà la actual es a dir 37 hores setmanals de dilluns a dissabte distribuïda en torns de matí o tarda.

De l'1.1.2013 al 31.12.2016 la jornada serà de 37 hores setmanals distribuïdes de dilluns a diumenge. Els festius i els dies marcats com a Festa Major no seran considerats com a dies laborables. Es crearà un calendari personalitzat on constarà la distribució de cada setmana seguin la següent pauta:

- 1a setmana de dilluns a dissabte i diumenge descans.
- 2a setmana de dilluns a dissabte i diumenge descans.
- 3a setmana de dilluns a divendres, dissabte descans i diumenge es treballa cobrant un "plus de diumenge treballat" per dia treballat.
- 4a setmana com la setmana 1a i així successivament.

Horari de treball torn de Matí:

- De dilluns a divendres de 06.00 a 12.30 hores.
- Dissabte i diumenge de 06.00 a 10.30 hores.

Horari de treball torn de Tarda:

- De dilluns a divendres de 13.00 a 19.30 hores.
- Dissabte i diumenge de 15.00 a 19.30 hores.

Altres serveis:

- Oficina: dilluns a divendres de 08.00 a 15.20 hores.
- Taller: dilluns a divendres de 08.00 a 15.20 hores.
- Comandaments intermedis: de dilluns a divendres de 06.00 a 13.20 hores.

Es reconeix a tot el personal afectat per aquest conveni, la facultat de disposar d'una pausa en la jornada de treball de 30 minuts, computables com a treball efectiu.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

El percentatge de la jornada de treball que podrà distribuir-se de manera irregular al llarg de l'any serà d'un cinc per cent, excepte pacte en contrari.

Article 11. Torns i Descans setmanal.

Per poder fer el treball a realitzar, hi haurà la plantilla suficient per poder fer-lo en els terminis pactats.

En qualsevol cas els treballadors afectats per aquest conveni, tindran dret al descans setmanal de conformitat amb l'establer en la Legislació laboral.

Article 12. Calendari laboral.

El calendari laboral és l'instrument tècnic a través del qual es distribueix la jornada i s'estableixen els horaris (diaris i setmanal) de tot el personal.

El calendari laboral anual d'aplicació a cada col·lectiu haurà de ser negociat per la Comissió Paritària anualment, i serà exposat als taulells d'anuncis durant el mes de desembre de l'any anterior, on hi constarà:

- L'horari de treball en règim continu o de torns, la distribució anual dels dies de treball, festius, descansos setmanals o entre jornades i altres dies inhàbils, sense superar en cap cas la jornada laboral en còmput pactada.

CAPÍTOL 4. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 13. Classificació professional.

1. La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

Els representants dels treballadors podran participar en l'elaboració de la Relació de llocs de treball, plantilla orgànica i règim de retribucions.

En matèria de classificació professional, s'haurà d'atendre a allò que disposa l'article 22 de l'estatut dels treballadors i allò pactat en aquest conveni i al conveni nacional del sector.

2. S'estableixen els grups i categories professionals següents:

1. Grup de Comandaments Intermedis.

- Encarregat.
- Capatàs.

2. Grup tècnics.

- Auxiliar tècnic.

3. Grup d'operaris personal qualificat.

- Conductor.
- Conductor escombradora (Maquinista).
- Oficial 2a taller.

4. Grup d'operaris personal no qualificat.

- Peó.

Encarregat:

A les ordres del responsable d'àrea de neteja viària, té al seu càrrec el capatàs i personal operari generalment sense qualificar, els treballs del qual dirigeix, vigila i ordena.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Té coneixements complerts dels oficis de les activitats del servei i/o centre de treball amb dots de comandament i equilibri personal/professional suficients per mantenir la deguda disciplina i que s'obtinguin els rendiments previstos, per el bon funcionament del servei.

Capatàs:

El treballador que a les ordres d'un encarregat té al seu càrrec el comandament sobre el personal operari, els treballs dels quals dirigeix, vigila i ordena.

Tindrà coneixements dels oficis de les activitats al seu càrrec i dots de comandament suficients per el manteniment dels rendiments previstos i la disciplina.

Podrà reemplaçar a l'encarregat en serveis en els que no exigeixi el comandament permanent d' aquell i en substitució de vacances.

Auxiliar tècnica:

És la persona que romandrà a l'oficina, a les ordres del Responsable d'àrea de neteja viària. Té coneixements complerts dels oficis de les activitats del servei i/o centre de treball i les seves tasques seran les d'elaborar els informes, certificacions i totes les tasques pròpies de la relació de l'empresa amb l'ajuntament i a més de les pròpies de l'oficina que gestiona el servei de neteja viària.

Conductor camió:

En possessió del carnet de conduir adequat al tipus de vehicle que s'assigni. Tindrà els coneixements necessaris per executar tota classe d'operacions, que no requereixin elements de taller. Cuidarà, especialment, de que el vehicle que condueix surti i entri al parc en les degudes condicions de funcionament, és a dir, haver realitzat totes les verificacions i comprovacions –nivells d'oli, greix, pressió de neumàtics, neteja interior i exterior del vehicle, etc.. necessàries per el bon funcionament i seguretat del vehicle assignat.

Conductor escombradora (Maquinista):

En possessió del carnet de conduir adequat al tipus de vehicle que s'assigni. Tindrà els coneixements necessaris per executar tota classe d'operacions, que no requereixin elements de taller. Cuidarà especialment, de que el vehicle que condueixi surti i entri del parc en les degudes condicions de funcionament, és a dir, haver realitzat totes les verificacions i comprovacions – nivells d'oli, greix, pressió de neumàtics, neteja interior i exterior del vehicle, etc. necessàries per el bon funcionament i seguretat del vehicle assignat.

Oficial 2a taller:

Operari que, amb coneixements teòric-pràctics de l'ofici, sense arribar a l'especialització i perfecció exigida als oficials de 1º, executa els comesos del seu ofici amb la suficient perfecció i eficàcia.

Cuidarà especialment, de que el vehicle que condueixi surti i entri del parc en les degudes condicions de funcionament, és a dir, haver realitzat totes les verificacions i comprovacions (nivells d'oli, greix, pressió de neumàtics, neteja interior i exterior del vehicle, etc.) necessàries per el bon funcionament i seguretat del vehicle assignat.

Peó:

Treballadors encarregats d'executar feines per la realització de les quals no es requereix alguna especialització professional i/o tècnica. Poden prestar els seus serveis indistintament en qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

CAPÍTOL 5. VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS.

Article 14. Vacances.

Tot el personal gaudirà de 31 dies naturals de vacances per cada any complet de servei actiu o dels dies que en proporció li corresponguin, si el temps treballat és menor.

Les vacances es regularan pels següents criteris:

Dimarts, 5 de febrer de 2013

- Com a norma general las vacances hauran ser gaudides ininterrompudament. Però de manera especial, podran fraccionar-se quan ho exigeixin les necessitats dels serveis o la causa que fonamenta la petició del fraccionament per part del treballador estiguessin suficientment justificada.
- El calendari de las vacances, es planificarà i se acordarà abans del inici del exercici del que es tracti.
- Les vacances es devengaran por any natural i es gaudiran abans del 31 de desembre de cada any.
- Per evitar possibles discriminacions entre els treballadors en el moment de assignar i gaudir del període de vacances que els correspongui, s'estableix el present sistema regulador, per la totalitat de la plantilla:
 1. El calendari de vacances s'estructurarà per separat en funció del tipus i àrea de treball (Producció Manteniment, etc). Així mateix, tindrà que estar a disposició del personal como mínim de tres mesos abans del inici de les vacances.
 2. Es procedirà al sistema rotatiu d'assignació, classificant-se segons torns (A,B,C,D) per tant si un treballador a l'any 2010 se li ha assignat el període de vacances al torn A, a l'any següent li correspondrà el grup B, realitzant-se d'aquesta forma les corresponents rotacions en el diferents períodes amb la resta de companys del seu departament o àrea afectada.
 3. Es donarà copia als delegats de personal perquè puguin fer alguna esmena si ho consideren i es signarà el calendari definitiu posant una copia al taulell d'anuncis. Un cop realitzat aquest tràmit, els treballadors afectats, donaran la seva conformitat mitjançant la signatura del full de vacances definitiu.
 4. Qualsevol possible anomalia que hi hagi en l'establiment i planificació o assignació de las vacances, serà tractada per la Direcció, conjuntament amb els Representants Legals dels Treballadors.

Article 15. Llicències i permisos retribuïts.

El treballador, previ avis i justificació, podrà absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següent:

- 15 dies naturals per matrimoni.
- 15 dies naturals quan s'acrediti la formació de parella estable (en aquest cas dintre d'un any del fet), sempre que el fet causant tingui lloc després de la entrada en vigor del conveni col·lectiu.
- 2 dies por el naixement de fill o per la mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu el treballador necessiti fer un desplaçament al efecte, el termini serà de 4 dies.
- 1 dies per trasllat de domicili habitual.
- Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.
- Permisos especials retribuïts per absències justificades per visita mèdica: En el cas de que el treballador o familiar d'aquest fins a 2º grau de consanguinitat, requereixi assistència a consulta mèdica del facultatiu de medicina general i/o especialistes de la seguretat social, mútues o medicina privada disposarà de fins 8 hores a l'any, quan, coincidint l'horari de consulta amb el del treball, es justifiqui degudament.
- Les treballadores per lactància d'un fill natural o adoptat menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podrà dividir en dues fraccions. No obstant, la dona per voluntat pròpia podrà substituir aquest fer per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes en els terminis previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord que s'arribi amb l'empresari.
- Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball el temps necessari per la realització dels exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu gaudiran de 2 dies de permís retribuït per assumptes propis. Estarà condicionat a les necessitats del servei, per lo que, s'estarà a lo que indiqui el responsable del servei i l'encarregat i podran ser sol·licitats en el moment que es planifiquin les vacances o be amb una antelació de 15 dies.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Article 16. Llicències i permisos no retribuïts.

1. El personal emparat sota aquest conveni, amb una antiguitat mínima de dos anys, tindrà la possibilitat de sol·licitar i disposar, sempre i quan l'organització del treball ho permeti, de llicències no retribuïdes de duració acumulada de les quals no podrà superar un màxim de dos mesos cada dos anys, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball. Aquestes llicències es tindran que sol·licitar amb un mínim de un mes de antelació.

2. Per atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat o persones amb les que es convisqui, en casos de malalties greus, es pot concedir una llicència de fins a tres mesos, prorrogables excepcionalment fins a tres mesos mes, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball.

3. Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat remunerada, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella.

4. El personal amb contracte indefinit, emparat sota aquest conveni, tindrà la possibilitat de disposar de llicències no retribuïdes de duració màxima de sis mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, per atendre un fill natural o adoptat menor de tres anys d'edat, propi o de la parella estable. Aquestes llicències s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació. Un nou fill podria iniciar un nou període. En el cas de treballar els dos membres de la parella, solament es concedirà a un dels dos.

Article 17. Excedència.

1. El personal amprat sota aquest conveni, podrà sol·licitar excedència voluntària quan tingui contracte indefinit de conformitat amb el previst l'Article 46 de l'estatut dels treballadors.

CAPÍTOL 6. DISPOSICIONS ECONÒMIQUES.

Article 18. Estructura salarial.

1. Sou base: correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cada categoria professional. S'abonarà per 15 mensualitats.

2. Antiguitat: consistent en una quantitat igual per cada categoria professional segons: tres biennis i posteriors quinquennis segons s'indica en les taules salarials adjuntes. Amb aquest complement s'entén que es paga la fidelitat dels treballadors/es, així com la seva millora en el coneixement de la feina a realitzar. S'abonarà per 15 mensualitats.

3. Plus conveni: destinat a retribuir el especial rendiment, activitat, interès e iniciativa del personal en la seva labor habitual. S'abonarà per 15 mensualitats.

4. Plus tòxic penós o Plus productiu: el Plus tòxic penós, s'abonarà per 12 mensualitats a tots el treballadors i vindrà estructurat per: l'any 2011 serà un 2% del salari base que consta a la taula salarial annexa, el 2012 un 4% del salari base que consta a la taula salarial, el 2013 un 5% del salari base que consta a la taula salarial annexa, el 2014 un 7% del salari base que consta a la taula salarial, el 2015 un 8% del salari base que consta a la taula salarial i el 2016 hi hauran dos increments, de l'1-1-2016 al 30-9-2016 un 10% del salari base que consta a la taula salarial i a partir de l'1-10-2016 s'aplicarà un increment del 20% del salari base que consta a la taula salarial. Al personal que no lo correspongui el plus tòxic penós (Auxiliar tècnic i encarregats) se li abonarà el Plus productiu que s'abonarà per 12 mensualitats i tindrà els mateixos increments que el Plus tòxic penós i al igual que aquest a data 1-10-2016 serà del 20% del salari base.

5. Plus de activitat: destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball atenent l'especial activitat que es realitza a la via pública. S'abonarà per 15 mensualitats.

6. Plus transport: destinat a compensar les despeses de transport que el treballador ha de realitzar per anar a treballar. S'abonarà per 12 mensualitats.

7. "Ad personam", complement personal, complement del lloc de treball i complement voluntari: destinats a compensar garanties personals dels treballadors segons la categoria professional. S'abonarà per 12 mensualitats.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

8. Retribucions complementàries.

8.1. Complement de Plus Bufador: per aquells treballadors que durant el període que és precís la utilització de l'equip denominat "bufador" percebran un plus de per dia treballat (veure taula salarial).

8.2. Complement de Plus Aspirador: per aquells treballadors que durant el període que és precís la utilització de l'equip denominat "aspirador", percebran un plus per dia treballat (veure taula salarial).

Article 19. Pagues extraordinàries.

A tot el personal se li abonaran quatre pagues extraordinàries equivalents als períodes i quanties que es ressenyen a continuació:

Paga extraordinària d'estiu: Equivalent a 30 dies de salari total brut real mensual, mes la antiguitat. Se abonarà el dia quinze del mes de juny de cada anualitat. Es devengarà en el període compres entre l'1 de juliol i el 30 de juny de cada anualitat.

Paga extraordinària de Nadal: Equivalent a 30 dies de salari total brut real mensual, mes la antiguitat. Se abonarà el dia quinze del mes de desembre de cada anualitat. Es devengarà en el període compres entre l'1 de gener i el 31 de desembre de cada anualitat.

Paga extraordinària de beneficis: Equivalent a 30 dies de salari total brut real mensual, mes la antiguitat. Se abonarà el dia quinze del mes de març de cada anualitat. Es devengarà en el període compres entre l'1 d'abril i el 31 de març de cada anualitat.

Paga de setembre: (veure taula salarial) Se abonarà el dia quinze del mes de setembre de cada anualitat. Es devengarà en el període compres entre l'1 de setembre i el 31 d'agost de cada anualitat.

Article 20. Treballs en diumenges i festius (Treballs excepcionals).

Tenint en compte el caràcter públic del servei que presta, serà necessari establir equips de treball per cobrir el servei en les referides jornades.

Tot el personal que treballi en diumenges i li correspongui en la seva jornada setmanal cobrarà un "plus diumenge treballat" (veure Taules salarials) i si és un diumenge que no li correspongui treballar como a jornada ordinària segons el seu calendari laboral, percebrà una compensació econòmica nomenat "Plus diumenge" per hora treballada en funció de la taula annexa.

El plus diumenge treballat dintre de jornada setmanal es pacta de la següent manera:

- El 2013 el plus tindrà un import de 15 EUR diumenge treballat.
- El 2014 el plus tindrà un import de 16 EUR diumenge treballat.
- El 2015 el plus tindrà un import de 17 EUR diumenge treballat.
- De l'1-1-2016 al 30-9-2016 el plus tindrà un import de 18 EUR diumenge treballat, i a partir de 1-10-2016 un import de 30 EUR per diumenge treballat.

Els festius i els dos dies de Festa Major no es contemplen dins de la jornada laboral normal i es cobraran segons ve nomenat a la taula annexa com a Plus festiu o Plus Festa Major per hora treballada

Es considera festiu el dia 3 de novembre, festivitat de Sant Martin de Porres.

Quan un dissabte coincideixi amb un dia festiu intersetmanal, al personal que li corresponia descans aquell dissabte gaudirà de descans un altre dissabte a pactar entre les parts en un termini de quatre mesos.

Article 21. Treball extraordinari.

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de treball i en qualsevol cas no tindran que ser freqüents ni habituals. La seva realització serà en situacions excepcionals i justificades donat el caràcter públic del servei que es presta.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzats, es compensaran econòmicament segons la taula annexa, a petició de l'interessat/da es podran compensar per temps de descans ordinari.

A les dues jornades establertes oficialment como festa local (Festa Major) del municipi de Vilafranca del Penedès, l'import de les hores extres queda establert a la taula salarial annexa sota l'epígraf Plus Festa Major.

El delegat de personal serà informat trimestralment dels treballs extraordinaris efectuats pel personal.

Article 22. Prima de absentisme.

Durant la vigència del present Conveni i amb el fi de gratificar l'assistència al treball i la falta d'absentisme, tindran dret a un premi d'assistència tots aquells treballadors afectats pel present Conveni, de conformitat amb la següent escala:

Dies d'absentisme	Premi
0	200 EUR/anuals
1	180 EUR/anuals
2	150 EUR/anuals
3	130 EUR/anuals
4	110 EUR/anuals
5	90 EUR/anuals
6	60 EUR/anuals
7	40 EUR/anuals

Es consideraran hores d'absentisme a efectes de l'abonament de l'esmentada prima totes les absències del lloc de treball en horari normal, estiguin o no justificades, a excepció de les llicències i permisos retribuïts, hores legals utilitzades pels delegats de personal, les votacions de les eleccions sindicals o una altra mena d'eleccions de caràcter oficial, les revisions periòdiques i les baixes per accident laboral.

El pagament d'aquesta prima s'abonarà per any vençut del següent any en el full de salaris del mes de febrer.

CAPÍTOL 7. MODALITATS D'ACCÉS, SELECCIÓ, PROVISIÓ DE PLACES. PROMOCIÓ.

Article 23. Provisió de places vacants.

L'empresa donarà publicitat en el taulell d'anuncis, de les places que es vagin a proposar amb antelació suficient.

Article 24. Promoció interna.

Les places vacants i les de nova creació, quan sigui possible, es cobriran pel sistema de promoció interna. Podrà tenir accés els treballadors de qualsevol grup i categoria sempre que reuneixin les condicions que es requereixin.

Article 25. Lliure accés.

Les vacants que no es cobreixin pel sistema de promoció interna seran proveïdes per personal de nou ingrés. Tindrà preferència en aquesta modalitat els treballadors de la bossa de treball, que es mantindrà entre el personal que hagi fet, faci o vulgui fer suplències o treball a temps definit.

Article 26. Reingrés d'excedents voluntaris.

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència en el moment d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria, entre les que hi hagi en aquell moment.

CAPÍTOL 8. SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL.

Article 27. Comissió de Seguretat, Higiene i salut laboral.

En les matèries que afectin la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumirà les directrius de la legislació de la UE en esta matèria.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

La Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisis i propostes relatives a:

- Seguretat: Espai de treball, esforços físics i mentals, medis de treball.
- Higiene: Vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.
Sanitat: Revisions mèdiques i altres afines.
- La Comissió podrà proposar a la empresa la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per la salut dels treballadors.
- Al personal se li practicarà reconeixement mèdics amb caràcter periòdic, gratuït i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. La Comissió de seguretat, higiene i salut laboral establirà el sistema de realització de les revisions.
- Si es justificés mitjançant informe mèdic, que el lloc de treball o activitat perjudica o pot perjudicar a un determinat treballador, aquest, serà traslladat, sempre que sigui possible a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat, i si no fos possible, d'acord amb l'interessat, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.
- L'empresa proveirà la administració de vacunes antitetànica, hepatitis B i gripal, etc. a petició de qualsevol treballador

Article 28. Roba de treball.

L'empresa està obligada a facilitar els mitjans i roba necessaris pel desenvolupament del treball.

Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada feina, i estaran sotmeses a l'aprovació i criteri del Servei de Prevenció contractat per l'empresa adjudicatària del servei, actualment La Fundació i la Comissió de Seguretat.

S'entregarà a tot el personal la següent uniformitat:

1. Roba d'hivern: 1 parell de botes; 2 pantalons d'hivern; 2 polos de màniga llarga; 2 jersei; 1 anorac (cada dos anys).
2. Roba d'estiu: 1 parell de sabates; 2 pantalons d'estiu, 1 gorra i 2 polo.

El personal que treballa amb les feines d'aigua se li donarà a mes 1 pantalons amb protecció específica per aquesta feina.

La empresa substituirà aquells elements de la uniformitat quan s'aprecii de forma objectiva el seu deteriorament o desgast que impedeixi un us correcte.

Article 29. Farmaciola.

En la nau i en cada camió hi haurà una farmaciola d'urgències en condicions. El seu responsable i mantenedor serà l'encarregat i en el camió el conductor habitual del mateix.

El Servei de prevenció s'encarregarà de realitzar els informes pertinents en matèria de Seguretat, Higiene i Salut Laboral.

Així mateix, l'empresa adjudicatària el servei, en aquest cas La Fundació es compromet a reunir-se trimestralment amb el comitè de seguretat e higiene existent, si es el cas, i a convocar a les reunions al delegat de prevenció del centre de treball de neteja viària de Vilafranca del Penedès.

CAPÍTOL 9. PRESTACIONS SOCIALS.

Article 30. Indemnització per mort o invalidesa derivades d'accident laboral.

La empresa subscriurà una pòlissa amb una companyia d'assegurances que assegurui als treballadors o als seus hereus legítims, segons quantia de les taules salarials adjuntes una indemnització en caso de mort o invalidesa derivades de accident laboral.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Article 31. Assistència jurídica.

L'empresa, en cas d'entendre-ho així, podrà facilitar l'assessorament i defensa jurídica del personal, en el supòsit de conflicte derivat de la seva tasca i dintre de la seva jornada laboral, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies que conquereixin.

Article 32. Conducció de vehicles.

En el supòsit que al conductor, realitzant la seva feina amb el vehicle d'empresa, li fos retirat el carnet de conduir, per una causa no negligent greu, en cas d'entendre-ho així l'empresa, se li podrà encomanar una altra feina, conservant les condicions econòmiques corresponents a la categoria que tenia habitualment.

Article 33. Formació professional.

La empresa assegurarà al seu personal, una formació continuada, mitjançant la realització de cursos de especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

Amb aquesta finalitat es constituirà una comissió específica de formació, amb caràcter paritari, que participarà en l'elaboració i en el seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es facin durant l'any.

Article 34. Accidents laborals, hospitalització o intervenció quirúrgica.

En cas de situació de incapacitat temporal (IT) per accident o malaltia professional que impliqui la hospitalització o intervenció quirúrgica d'un treballador, la empresa abonarà un complement que garanteixi l'00% dels conceptes salarials bruts pactats i realment percebuts en el moment de la baixa.

Article 35. Fons Social.

S'estableix un Fons Social segons quantia que figura a la taula salarial annexa, amb càrrec a l'empresa, destinat a cobrir les necessitats mes urgents del personal, que escapen a tota solució amb medis ordinaris (no coberts per Mutuïtats i/o Seguretat Social) i suposin trastorns en l'economia familiar del interessat/a, la gestió del Fons Social la realitzarà la Comissió Paritària.

L'ajuda del Fons Social servirà per compensar les despeses ocasionades per la adquisició de ulleres i lentilles, audiòfons, despeses dentals, ajudes per fills, etc. (veure text annexa on es regula el Fons Social) i es dedicarà un percentatge del valor de cost segons la Comissió Paritària.

La Comissió Paritària, establirà i revisarà el redactat del Reglamente que contempla la gestió del Fons Social.

Article 36. Ajuda escolar.

Per aquells treballadors amb una antiguitat superior a un any, i que tinguin fills en edat compresa entre els 0 i 16 anys, i que es trobin aquests, matriculats en un centre educatiu homologat, s'estableix un plus denominat "ajuda escolar" que comprendrà un abonament de la quantia establerta per tal concepte a la taula salarial annexa, en un sol pagament i en el mes d'octubre de cada any, que es trobi en les característiques del paràgraf anterior.

El dret al precitat pagament, suposarà que el treballador, durant el mes de setembre de cada any, presenti a l'empresa de forma fefaent els documents que acreditin ser beneficiaris del referit plus escolar - certificat de matrícula del centre educatiu el fill/s al seu càrrec i el llibre de família.

CAPÍTOL 10. GARANTIES SINDICALS.

Article 37. Drets i facultats del delegat de personal.

El delegat de personal tindrà les següents garanties i facultats:

Disposarà individualment de las hores mensuals que estableix la Legislació pel desenvolupament de les seves funcions.

Per qualsevol acte de representació sindical el Delegat de Personal està obligat a comunicar la seva absència amb 48 hores d'anticipació a l'empresa, excepte en els casos d'urgència.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

No es computaran, a efectes de les hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de l'empresa (Fons Social, Salut Laboral, Comissió Paritària, Negociació de Conveni...).

Respecte a la resta de drets i deures dels representants legals dels treballadors, s'aplicarà el que disposi la legislació vigent i altres normes legalment aplicables (Estatut dels Treballadors, LOLS, Conveni Estatal etc...).

CAPÍTOL 11. TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA.

Ambdues parts s'adhereixen als procediments extrajudicials establerts a l'acord Interprofessional de Catalunya i en especial al reglament del Tribunal Laboral de Catalunya, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents esgotat el termini màxim de negociació establert a l'article 85.3 ET, i d'aquelles altres qüestions que siguin matèria de discrepància en el si de la Comissió Paritària conforme al disposat als articles 41.6 i 82.3 ET, o qualsevol article d'aquest Conveni.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.

Disposició Transitòria Primera.

Les parts pacten que, durant la vigència del present Conveni, s'establiran es següents increments salarials:

2011:

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2010, s'aplicarà un increment del 2.5% en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc.

2012:

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2011, s'aplicarà un increment equivalent al IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2011 en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc.

Aquest increment quedarà supeditat a l'augment del IPC per part de l'ajuntament, en cas de que no hi hagi augment l'empresa ho tindrà que justificar documentalment als representants del treballadors. Aquest punt sols es refereix a l'increment de l'IPC no als increments pactats en altres punts com ara lo pactat al article 18 punt 4 referent al Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

En cas de que no hi hagi aquest increment per part de l'ajuntament, s'aplicarà sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2011 un increment equivalent al 0.5 % mes en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc. mes lo pactat en el Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

2013:

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2012, s'aplicarà un increment equivalent al IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2012 mes en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc.

Aquest increment quedarà supeditat a l'augment del IPC per part de l'ajuntament, en cas de que no hi hagi augment l'empresa ho tindrà que justificar documentalment als representants del treballadors. Aquest punt sols es refereix a l'increment de l'IPC no als increments pactats en altres punts com ara lo pactat al article 18 punt 4 referent al Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

En cas de que no hi hagi aquest increment per part de l'Ajuntament, s'aplicarà sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2012 un increment equivalent al 0.5 % mes en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc. mes lo pactat en el Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

Dimarts, 5 de febrer de 2013

2014:

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2013, s'aplicarà un increment equivalent al IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2013 en tots els conceptes de la taula salarial a més del complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc.

Aquest increment quedarà supeditat a l'augment del IPC per part de l'ajuntament, en cas de que no hi hagi augment l'empresa ho tindrà que justificar documentalment als representants del treballadors. Aquest punt sols es refereix a l'increment de l'IPC no als increments pactats en altres punts com ara lo pactat al article 18 punt 4 referent al Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

En cas de que no hi hagi aquest increment per part de l'Ajuntament, s'aplicarà sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2013 un increment equivalent al 0.5 % mes en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc. mes lo pactat en el Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

2015:

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2014, s'aplicarà un increment equivalent al IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2014 en tots els conceptes de la taula salarial a més del complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc.

Aquest increment quedarà supeditat a l'augment del IPC per part de l'ajuntament, en cas de que no hi hagi augment l'empresa ho tindrà que justificar documentalment als representants del treballadors. Aquest punt sols es refereix a l'increment de l'IPC no als increments pactats en altres punts com ara lo pactat al article 18 punt 4 referent al Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

En cas de que no hi hagi aquest increment per part de l'ajuntament, s'aplicarà sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2014 un increment equivalent al 0.5 % mes en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc. mes lo pactat en el Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

2016:

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2015, s'aplicarà un increment equivalent al IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2015 en tots els conceptes de la taula salarial a més del complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc.

Aquest increment quedarà supeditat a l'augment del IPC per part de l'ajuntament, en cas de que no hi hagi augment l'empresa ho tindrà que justificar documentalment als representants del treballadors. Aquest punt sols es refereix a l'increment de l'IPC no als increments pactats en altres punts com ara lo pactat al article 18 punt 4 referent al Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

En cas de que no hi hagi aquest increment per part de l'ajuntament, s'aplicarà sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2015 un increment equivalent al 1.5 % mes en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, fons social, ajuda escolar, etc. mes lo pactat en el Plus tòxic penós i/o Plus productiu.

Disposició Transitòria Segona.

Com s'establia a l'article 10 del present Conveni col·lectiu, la jornada anual per aquell personal que venia prestant serveis al centre de treball de Vilafranca amb anterioritat de l'adjudicació del servei a Fundació Privada Mas Albornà, és de 1687 hores a l'any.

Pel personal que ha estat contractat per la Fundació Privada Mas Albornà, per prestar serveis al centre de treball de neteja viària de Vilafranca, i que li era d'aplicació Conveni Col·lectiu de Tallers, la jornada anual és de 1.597,5 hores.

Per tal d'adequar progressivament la jornada i el salari d'aquest personal provinent del Conveni de Tallers, a la jornada i salari previstos en aquest conveni, en la taula següent es detalla el increment de jornada i salari que anualment s'aplicarà a aquest col·lectiu de treballadors, per tal de què a octubre de 2016 tota la plantilla del centre de treball de neteja viària de Vilafranca del Penedès, realitzi la mateixa jornada i percebi la mateixa retribució.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Any	Percentatge jornada	Percentatge salari
2013	12%	12%
2014	24%	24%
2015	30%	30%
01/2016	35%	35%
10/2016	100%	100%

ANNEX

TAULA SALARIAL 2011 (increment 2,5%).

SB: (Art.18.1) S. Base (x12); PC: (Art.18.3) Plus Conveni (x12); PA: (Art.18.5) Plus activitat (x 12); PT: (Art.18.4) Plus tòxic penós/Plus Productiu (x 12); PTR: (Art.18.6) Plus Transport (x 12); TM: (Art.18) Total Mes (+ antig.); PEB: (Art.19) P. E. Beneficis (+ antig.); PEE: (Art.19) P. E. d'estiu (+ antig.); PEN: (Art. 19) P. E. de Nadal (+ antig.); PS: (Art.19) P. de setembre; SA: salari any (+ antig.).

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de febrer de 2013

GRUPS DE TREBALL	SB	PC	PA	PT	PTR	TM	PEB	PEE	PEN	PS	SA
1 MANDOS INTERMÈDIS											
1.1 Encarregat	632,75	545,00	39,49	12,66	106,70	1.336,60	1.217,24	1.217,24	1.217,24	102,50	19.793,42
1.2 Capatàs	632,75	545,00	-	12,66	104,00	1.294,41	1.177,75	1.177,75	1.177,75	102,50	19.168,67
2 TÈCNICS											
2.1 Aux. Tècnic	632,75	393,02	-	12,66	90,10	1.128,53	1.025,77	1.025,77	1.025,77	102,50	16.722,17
3 PERSONAL QUALIFICAT											
3.1 Conductor Camió	632,75	431,84	106,21	12,66	102,81	1.286,27	1.170,80	1.170,80	1.170,80	102,50	19.050,14
3.2 Conductor (Escombradora - Maquinista)	632,75	431,84	-	12,66	93,48	1.170,73	1.064,59	1.064,59	1.064,59	102,50	17.345,03
4 PERSONAL NO QUALIFICAT											
4.1 Peó	632,75	317,29	-	12,66	83,54	1.046,24	950,04	950,04	950,04	102,50	15.507,50

TAULA SALARIAL 2012 (increment 0,5%)

GRUPS DE TREBALL	SB	PC	PA	PT	PTR	TM	PEB	PEE	PEN	PS	SA
1 MANDOS INTERMÈDIS											
1.1 Encarregat	635,91	547,73	39,69	25,44	107,23	1.356,00	1.223,33	1.223,33	1.223,33	103,01	20.045,00
1.2 Capatàs	635,91	547,73	-	25,44	104,52	1.313,60	1.183,64	1.183,64	1.183,64	103,01	19.417,13
2 TÈCNICS											
2.1 Aux. Tècnic	635,91	394,99	-	25,44	90,55	1.146,89	1.030,90	1.030,90	1.030,90	103,01	16.958,39
3 PERSONAL QUALIFICAT											
3.1 Conductor Camió	635,91	434,00	106,74	25,44	103,32	1.305,41	1.176,65	1.176,65	1.176,65	103,01	19.297,88
3.2 Conductor (Escombradora-Maquinista)	635,91	434,00	-	25,44	93,95	1.189,30	1.069,91	1.069,91	1.069,91	103,01	17.584,34
4 PERSONAL NO QUALIFICAT											
4.1 Peó	635,91	296,80	22,08	25,44	83,96	1.064,19	954,79	954,79	954,79	103,01	15.737,66

Art. 18.2 Antiquitat	2011	2012
Cada Bienni	31,59	31,75
Cada Quinquenni	48,85	49,09

Art. 18.8,8,1. Plus Bufador (per jornada efectiva treballada).

2011: 1,00 EUR.

2012: 1,01 EUR.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de febrer de 2013

Art. 18.8,8,2. Plus Aspirador (per jornada efectiva treballada).

2011: 1,20 EUR.

2012: 1,21 EUR.

Art. 20 i 21. Treballs extraordinaris (Preu/hora).

Plus treballs extraordinaris 2011 i 2012.

Any	PLUS NORMAL	PLUS DIUMENGE	PLUS FESTIU	PLUS FESTA MAJOR
2011	10,61	12,56	17,56	26,93
2012	10,66	12,62	17,65	27,06

Art. 22. Prima d'absentisme.

2011: 185,39 EUR abonament nòmina de febrer.

2012: veure detall abonament nòmina de febrer.

Art. 30. Indemnització per mort/invalidesa derivada d'accident laboral.

11.554,32 EUR un mes després de la signatura del conveni.

Art. 35. Fons Social.

2011: 2.741,53 EUR (Veure reglament fons social).

2012: 2.755,24 EUR (Veure reglament fons social).

Art. 36. Ajuda Escolar(de 0 a 16 anys).

2011: 67,97 EUR per fill (abonament nòmina d'octubre).

2012: 68,01 EUR per fill (abonament nòmina d'octubre).

TAULA SALARIAL 2013 (increment 0,5%).

GRUPS DE TREBALL	SB	PC	PA	PT	PTR	TM	PEB	PEE	PEN	PS	SA
1 MANDOS INTERMEDIS											
1.1 Encarregat	639,09	550,47	39,89	31,95	107,77	1.369,17	1.229,45	1.229,45	1.229,45	103,53	20.221,92
1.2 Capatàs	639,09	550,47	-	31,95	105,04	1.326,55	1.189,56	1.189,56	1.189,56	103,53	19.590,81
2 TÈCNICS											
2.1 Aux. Tècnic	639,09	396,97	-	31,95	91,00	1.159,01	1.036,06	1.036,06	1.036,06	103,53	17.119,83
3 PERSONAL QUALIFICAT											
3.1 Conductor Camió	639,09	436,17	107,27	31,95	103,84	1.318,32	1.182,53	1.182,53	1.182,53	103,53	19.470,96

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 5 de febrer de 2013

GRUPS DE TREBALL	SB	PC	PA	PT	PTR	TM	PEB	PEE	PEN	PS	SA
3.2 Conductor (Escombradora-Maquinista)	639,09	436,17	-	31,95	94,42	1.201,63	1.075,26	1.075,26	1.075,26	103,53	17.748,87
4 PERSONAL NO QUALIFICAT											
4.1 Peó	639,09	298,28	22,19	31,95	84,38	1.075,89	959,56	959,56	959,56	103,53	15.892,89

Art.18.2 Antiguitat	2013
Cada Bienni	31,91
Cada Quinquenni	49,34

Art. 18.8,8,1. Plus Bufador (per jornada efectiva treballada).
2013: 1,02 EUR.

Art. 18.8,8,2. Plus Aspirador (per jornada efectiva treballada).
2013: 1,22 EUR.

Art. 20 i 21. Treballs extraordinaris (Preu/hora).

Plus treballs extraordinaris 2013.

Any	PLUS NORMAL	PLUS DIUMENGE	PLUS FESTIU	PLUS FESTA MAJOR
2013	10,71	12,68	17,74	27,20

Art. 22. Prima d'absentisme.
2013: veure detall abonament nòmina de febrer.

Art. 30. Indemnització per mort/invalidesa derivada d'accident laboral.
11.612,09 EUR (un mes després de la signatura del conveni).

Art. 35. Fons Social.
2013: 2.769,02 EUR(veure reglament fons social)

Art. 36. Ajuda Escolar (de 0 a 16 anys).
2013: 68,35 EUR per fill (abonament nòmina d'octubre).

Barcelona, 21 de desembre de 2012
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès