

Dilluns, 11 de febrer de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 3 de gener de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (TERSA), per als anys 2012-2014 (codi de conveni núm. 08004321011994)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (TERSA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 21 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 l'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (TERSA), per als anys 2012-2014 (codi de conveni 08004321011994), 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 L'EMPRESA TRACTAMENT I SELECCIÓ DE RESIDUS, SA (TERSA) PER ALS ANYS 2012-2014

CAPÍTOL I ÀMBIT DE VIGÈNCIA I DURADA DEL CONVENI

Article 1. Àmbit territorial i funcional

El present Conveni serà d'àmbit d'aplicació al centre de treball Planta de Valorització Energètica de Barcelona, ubicada al terme municipal de Sant Adrià de Besòs, i que pertany a l'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (TERSA).

Article 2. Àmbit personal

1. El present Conveni col·lectiu afectarà a tots els treballadors de l'empresa de l'esmentat centre de treball.
2. No obstant de l'indicat a l'apartat anterior, resten exclosos del present Conveni els següents llocs de treball: Gerència (Director Gerent i Secretari General) i Direccions (de Planta, Administrativa- financera, Jurídica, Serveis Corporatius, Recursos Humans i Compres). A partir de 2013 aquestes categories es converteixen en Grup Professional 0.

Article 3. Vigència

El present Conveni tindrà validesa, prèvia la seva entrada al registre, el mateix dia de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Article 4. Efectes econòmics

Sense perjudici d'allò que s'estableix a l'article anterior, s'acorda com a data d'aplicació de les millores recollides en aquest Conveni, la d'1 de gener de 2012, a excepció d'aquells conceptes o matèries per les que expressament s'han negociat i acordat dates específiques d'efecte, per la qual cosa s'estarà al que s'hagi previst expressament per aquells conceptes o matèries.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Article 5. Durada

La durada d'aquest Conveni Col·lectiu s'estableix per tres anys, des de l'1 de gener de 2012 fins el 31 de desembre de 2014, amb les excepcions i efectes específics que s'estableixen per a determinades matèries en les seves normes corresponents.

Article 6. Denúncia

1. El present Conveni Col·lectiu s'entendrà prorrogat tàcitament, a la seva finalització de 3 anys, per un any més, si cap de les parts ho denuncia.

2. La denúncia s'ha de realitzar mitjançant comunicació per escrit a l'altra part, amb un mes d'anticipació, com a mínim, a la data de venciment. Aquesta comunicació s'haurà de fer extensible a l'autoritat competent.

CAPÍTOL II

GARANTIES "AD PERSONAM", ABSORCIONS I COMPENSACIONS

Article 7. Garanties "Ad Personam"

Es respectaran les situacions personals que, en concepte de percepcions de qualsevol tipus, en la seva totalitat i computades anyalment, siguin més favorables que les fixades en el present Conveni col·lectiu, mantenint-se de forma estricta a títol personal.

Article 8. Absorció i Compensació

1. Les normes contingudes en el present Conveni comporten, en conjunt, més beneficis per al personal, que les establertes en les disposicions legals vigents.

2. Les millores econòmiques absorbeixen i compensen les que fins ara han tingut els treballadors i, a la vegada, seran absorbides o compensades amb qualsevol futur augment de les retribucions, de qualsevol mena, caràcter o concepte que adopti, encara que tingui el seu origen en una disposició del Ministeri de Treball, Conselleria d'Indústria, acords administratius, sindicals o d'altre tipus. S'exceptua d'aplicació d'aquest article, el concepte "Complement personal" descrit a l'article 12.

3. Serà compensat qualsevol increment que, en un futur, es pugui establir en virtut d'una disposició oficial o per qualsevol resolució que pugui ser dictada.

4. Les condicions establertes en aquest Conveni seran considerades com de mínims i, per tant, tot pacte personal, acordat lliurement entre treballador i Direcció, pot contemplar condicions diferents a les del Conveni, sempre i quan les superin globalment.

Article 9. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerats globalment.

CAPÍTOL III

CONDICIONS ECONÒMIQUES

SECCIÓ 1

SALARI BASE

Article 10. Salari base

El Salari base per a l'any 2012 serà aquell que es fixa per a cada categoria dins de l'annex I i per a l'any 2013, serà de forma provisional aquell que es fixa per a cada categoria o grup professional dins l'annex II d'aquest Conveni col·lectiu. Aquesta quantitat, resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

SECCIÓ 2 COMPLEMENT PERSONAL DEL SALARI BASE

Article 11. Antiguitat consolidada

Aquest concepte salarial es troba congelat i només el percebran aquells treballadors incorporats a l'empresa abans del trenta-u de desembre de 1996. Per aquests anys 2012, 2013 i 2014 es mantenen els valors del 2011.

SECCIÓ 3 ALTRES COMPLEMENTS

Article 12. Complement Personal

1. El concepte salarial anomenat "Complement Personal" té el caràcter de no ser compensable ni absorbible, en cap cas, ni tan sols en el cas de promocions.

2. Aquest concepte salarial, "Complement Personal" es percebrà sempre distribuït en dotze parts, corresponents a cada una de las mensualitats.

3. L'import que cada treballador percebi en el concepte salarial " Complement personal" s'incrementarà anualment en les condicions que estableixi l'article 21 del Conveni col·lectiu d'aquesta empresa.

4. Al concepte salarial que es denomina "Complement Personal", es va incorporar l'any 2010, un import que percebien els treballadors de l'empresa amb la denominació de "Plus Jornada", amb l'excepció del paràgraf següent:

Tots els treballadors que tenien la categoria de tècnics, com a conseqüència de la redistribució salarial del Conveni col·lectiu de l'any 2009, no perceben el "Complement Personal".

A l'Annex III del Conveni de 2009 es detallen els imports que es van incorporar al "Complement Personal", que afecten, exclusivament, als treballadors que venien percebent el "Plus Jornada" como a tal concepte fins el 31.12.2009.

Es va acordar l' extinció del plus jornada amb efectes de 31 de desembre de 2009.

SECCIÓ 4 COMPLEMENTS DE LLOC DE TREBALL

Article 13. Plus de nocturnitat

1. S'estableix per l'any 2012 una quantia línia de (44,13 EUR), com a complement de lloc de treball, per jornada nocturna efectivament treballada. Aquesta quantitat, resta subjecta als increments i revisions indicades a l'article 21.

2. La linealitat de la percepció queda pactada en base al criteri exposat en el primer punt de l'article 8, del present Conveni col·lectiu.

SECCIÓ 5 COMPLEMENTS PER QUANTITAT O QUALITAT DE TREBALL

Article 14. Plus festiu intersetmanal

Aquest concepte salarial anomenat " Plus Festiu Intersetmanal", que han vingut percebent els treballadors adscrits a les seccions d'operació, manteniment i magatzem, desapareix del Conveni amb efectes del 31 de desembre de 2009 i queda integrat en el concepte "Salari base".

Així doncs, a l'import del Salari base per al 2010, es va incorporar la quantitat que cada un dels treballadors de les esmentades seccions percebien per aquest import i d'aquesta manera va quedar determinat el nou salari base.

Article 15. Hores extraordinàries

1. El valor de les hores extraordinàries resta fixat per l'any 2012 per aquest Conveni i per a les diverses categories, tal i com es consigna a l'annex IV i per els anys 2013 i 2014 a l'annex V. Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a el article 21.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

2. S'acorda la realització d'hores extraordinàries en els supòsits següents:

- Quan existeixi la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris.
- Risc de pèrdua de matèria primera.
- Paralització o avaria dels Forns.
- Excés d'escombraries emmagatzemades en el fossar.
- Necessitats imprevistes del servei.
- Absències imprevistes.
- Canvis i ajust de torns.

3. Aquestes hores extraordinàries es consideren estructurals a tots els efectes i es podran compensar, previ acord, per temps equivalents de descans retribuït durant els següents quatre mesos de la seva realització.

4. Hora extraordinària festiva.

En el supòsit de que el treballador realitzi hores extres a partir de l'1 de gener de 2012, entre les 00.00 h del dissabte i les 23.59 h del diumenge, o les 24.00 hores d'un festiu intersetmanal, aquestes es consideraran com a "Hora extra festiva" i donaran dret a percebre els imports senyalats a l'annex IV, o la part proporcional que correspongui.

SECCIÓ 6

COMPLEMENTES DE VENCIMENT PERIÒDIC SUPERIOR AL MES

Article 16. Gratificacions extraordinàries

1. S'estableixen, a l'any, quatre gratificacions extraordinàries anomenades:

- Paga de març, que es farà efectiva el trenta-u de març.
- Paga d'estiu, que es farà efectiva el trenta de juny.
- Paga de setembre, que es farà efectiva el trenta de setembre.
- Paga de Nadal, que es farà efectiva conjuntament amb la liquidació del mes de novembre.

2. La quantitat d'aquestes pagues per l'any 2012 serà l'establerta per a cada categoria dins les columnes corresponents de l'annex I, i per els anys 2013 i 2014 serà l'establerta per a cada categoria o grup professional dins de les columnes de l'annex II d'aquest Conveni. Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21.

3. S'entendrà que, cadascuna d'aquestes gratificacions, correspon als trimestres naturals de l'any, per tant, el personal que ingressi o cessi en el transcurs de cada trimestre percebrà la part proporcional al temps treballat dintre del trimestre.

Article 17. Bossa de vacances

1. S'acorda establir, sota aquest concepte salarial, l'abonament per part de l'empresa, d'una quantitat anual en forma lineal de (1.610,70 EUR) per l'any 2012 i per la resta d'anys, aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21 i per treballador amb dret al total de vacances. No obstant si el treballador, per raó del temps efectiu treballat, tingués dret solament a una part de les vacances, la bossa es reduirà en proporció al nombre de dies de vacances que li falti realitzar.

2. L'abonament de la bossa de vacances es farà efectiu conjuntament amb la paga d'estiu, excepte quan un treballador es trobi en situació de baixa per incapacitat temporal, en què l'abonament es farà quan comenci les seves vacances.

3. El present concepte salarial engloba el "Complement Compensador en plusos" i el "Plus especial per treball penós", que es percebia en un sol pagament i amb igual venciment que l'establert.

Article 18. Complement de liquidació per cessament

Tot treballador que cessi a l'empresa durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu percebrà, conjuntament amb la liquidació que li correspongui, un complement consistent en multiplicar 18,92 EUR, (any 2012 aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21) per el nombre de mesos treballats, durant l'any en curs, sempre que hagués ingressat a l'empresa abans de l'u de gener de 1.983.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

SECCIÓ 7 INDEMNITZACIONS I SUPLERTS

Article 19. Compensació d'Energia Elèctrica

1. En compensació subministrament del fluid elèctric i amb la consideració de la indemnització o suplert, cada treballador percebrà la quantitat de (2.298,12Euros) per l'any 2012. Per els anys següents (2013 i 2014) serà d'aplicació l'article 21 i la revisió que en aquell article s'estableix.

2. Aquest import s'abonarà repartit entre les dotze mensualitats de l'any, a raó de (191,51 EUR) cada mes per l'any 2012.

Article 20. Dietes

1. Amb la consideració d'una compensació o suplert, s'abonarà la dieta que correspongui al treballador que, per necessitats del servei, hagués de perllongar la seva jornada diària.

2. Aquesta quantitat no resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21 per a totes les incidències: esmorzar, dinar o sopar, que es produeixin per separat o conjuntament.

Els imports de les dietes són els següents:

2012 Laborable: 11,50 EUR.

2012 Festiu: 12,50 EUR.

SECCIÓ 8 INCREMENTS SALARIALS

Article 21. Incrementos Salaries

L'increment salarial per cada un dels anys de vigència d'aquest Conveni col·lectiu serà el següent:

1. Per a l'any 2012, l'increment salarial serà del 0%.

2. Per a l'any 2013, l'increment salarial serà el mateix percentatge que experimenti l'índex de preus al consum (IPC) real, de l'any 2013.

3. Per a l'any 2014, l'increment salarial vindrà determinat per la suma de tres factors, els quals són:

a) El 70% de l'increment que experimenti l'índex de preus al consum (IPC) real, de l'any 2014.

b) Fins un màxim d'un 0,50%, si el preu mitjà de "cassació" interanual del mercat elèctric espanyol fos superior al del 2.012, amb el següent escalat:

b.1.) Un 0,25% si supera el valor de l'any anterior entre 0,5 EUR i 1 EUR.

b.2.) Un altre 0,25% si és superior a 1 EUR.

c) Fins un màxim d'un 1% si la productivitat d'incineració s'incrementa respecte l'exercici anterior.

Per cada 0,30% que s'incrementi la productivitat de 2.014 respecte a la de 2.013, s'abonarà un 0,25%, fins el màxim indicat de l'1%.

El càlcul de la productivitat es realitzarà de la següent manera:

$$\text{Coeficient} = \frac{\text{Tn INC any} + ((\text{Tn INC any} / \text{Hores func. forns any}) \times \text{Hores NO funcionament forns any})}{\text{Hores jornada anual ordinària (plantilla mitja} \times 1704) + (\text{Hores extres any} / 2)}$$

Al divisor d'hores jornada plantilla mitja i hores extra any, al comparar la productivitat de 2013 i 2014, es tindran en consideració en ambdues situacions, únicament el 50% de les hores extra realitzades en cada any. Les hores imputades als treballadors en situació de jubilació parcial no es computaran en la fórmula en cap any i l'increment de la

Dilluns, 11 de febrer de 2013

plantilla romandrà inalterable a no ser que augmenti o disminueixi la plantilla mitja en més menys 1 treballador. Si fos superior a 1, es computarà l'increment deduït 1 treballador.

Per obtenir la plantilla mitja, es sol·licitarà la dada a la Tresoreria General de la Seguretat Social, els mesos de gener de 2014 i 2015.

Tenint en compte que encara que aquests augments es meriten al llarg dels anys 2013 i 2014, la dada de l'IPC real no es coneixerà fins el mes de gener de l'any següent i la productivitat final tampoc es coneixerà fins el 31 de desembre de cada un dels anys. Les diferències salarials que poguessin correspondre, s'abonaran al mes de gener de cada any següent.

A compte d'aquests paràmetres, s'abonaran, des del mes de gener de cada any, un 1% a compte de l'esmentat increment amb les salvetats explicades al punt primer i es regularitzarà al final de l'any en més o menys.

CAPÍTOL IV LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS I IMPOSTOS

Article 22. Pagament de retribucions

El pagament de la retribució serà mensual, es realitzarà mitjançant transferència bancària i es farà en dues parts:

Primer ingrés: l'empresa haurà de trametre l'ordre d'ingrés abans del dia vint-i-tres del propi mes. La quantitat d'aquest primer ingrés serà equivalent a una estimació del setanta cinc per cent de la percepció per categoria.

Segon ingrés: l'empresa haurà de trametre el pagament dintre del tercer dia de treball de la secció administrativa del mes següent. La quantitat d'aquest segon ingrés correspondrà a la diferència entre la totalitat de la nòmina i la quantitat rebuda en el primer ingrés.

Article 23. Deduccions per impostos i Seguretat Social

Totes les retribucions que constitueixen les presents condicions econòmiques, s'entenen, en qualsevol cas, que són pels seus imports bruts i a càrrec del treballador, en la quantitat i proporció que determinin les disposicions legals, el pagament dels impostos i quotes de la seguretat social, formació professional i qualsevol altra deducció que es pugui establir.

CAPÍTOL V CONDICIONS DE TREBALL

Article 24. Contractes d'aprenentatge i en pràctiques

Totes les contractacions que dugui a terme l'empresa sota aquestes denominacions, s'acolliran a la reglamentació recollida a l'article 11 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors, modificat per la Llei 3/2012, de 7 de juliol. Igualment, en l'aspecte de la retribució, es respectaran els límits indicats a l'esmentada normativa.

Article 25. Període de prova

L'admissió del personal es considerarà provisional durant el període de prova, que s'estableix amb la durada següent:

- a) Tècnics titulats: sis mesos.
- b) Resta de personal: dos mesos.

Article 26. Promoció i vacants

Ingrés a la Plantilla.

L'accés a qualsevol lloc de treball de Tractament i Selecció de Residus, S., del centre de treball de Sant Adrià de Besòs, es realitzarà mitjançant els següents procediments: Concurs amb proves i procediments objectius que regularà la Direcció de l'empresa.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

L'oferta d'ocupació, serà notificada als representants dels treballadors amb 3 dies hàbils d'anticipació, sense que aquesta anticipació representi cap tipus de limitació a l'autonomia organitzativa assignada a la Direcció de l'empresa per la normativa laboral vigent.

Els llocs de treball no estructurals, que són llocs de treball causals de caràcter temporal, seran de lliure designació per part de la Direcció de l'Empresa i podrà utilitzar qualsevol modalitat de contractació regulada a la legislació laboral vigent.

Respecte als llocs de treball estructurals que són aquells a cobrir mitjançant contractes indefinits, es cobriran per concurs de promoció interna en les condicions que s'estableixen a l'apartat següent. De no cobrir-se per aquest tràmit, seran de lliure designació de l'empresa. S'exceptuen d'aquesta obligació, els llocs de Direcció, caps de departament i recol·locacions per motius de salut, acreditats pel servei de vigilància de la salut.

Pel que fa els caps de Departament, l'empresa vetllarà, en la mesura de lo possible, per incentivar la promoció interna.

Promoció i Ascensos.

La Direcció de l'empresa, fomentará la promoció professional dels treballadors afectats per aquest Conveni.

Amb aquesta finalitat, sempre que es pugui preveure la creació d'un nou lloc de treball, es produeixi una vacant o es pugui preveure que s'ha de produir durant el proper any, atenent a l'establert a l'apartat anterior, es procedirà com s'exposa a continuació.

Durant l'últim mes de cada any, l'empresa informará a la representació dels treballadors, de les previsions de nous llocs i vacants que es puguin preveure, sense que això constitueixi obligació posterior de cobrir aquelles vacants.

Publicades les esmentades previsions, l'empresa, durant el primer trimestre de l'any, realitzarà la tramitació de les vacants previstes amb l'objectiu de que si aquesta es produís, poder tenir seleccionat, en els seu cas, al personal intern que s'hagués presentat al Concurs de promoció que s'haurà convocat.

Transcorregut l'any de la previsió sense que s'hagués produït la vacant, els candidats aprovats no tindran dret algun a cobrir els llocs, havent-se de presentar una altra vegada al concurs que es convoqui a l'efecte.

No obstant, l'aspirant que s'hagués presentat un any i ho fes al següent, per la mateixa vacant prevista, tindrà, a efectes de nota d'examen, la major de les dues.

Es procedirà de la següent manera:

1. Es donarà publicitat a la vacant per tots els mitjans dels que disposa l'empresa, on es mantindrà durant el període d'almenys 10 dies per coneixement de tots els treballadors. A la publicació de la vacant, s'especificaran les bases exigibles per accedir a la vacant, que hauran de ser, almenys, les següents:

Formació: Les exigides al Perfil Professiogràfic, excepte per els cassos de promocions internes en que no seran necessàries.

Els perfils professiogràfics s'adjunten como annex al Conveni.

Contractació: Haurà d'acreditar contractació indefinida a l'empresa.

Al següent dia laborable després del tancament de presentació de sol·licituds, la Comissió de Promoció i Vacants que valorarà les proves, admetrà o descartarà les sol·licituds, en funció de si aquestes compleixen o no las bases exigibles per a cobrir la vacant.

Amb les sol·licituds admeses, en un termini màxim d'un mes, es celebrarà el Concurs de Promoció, les proves del qual es valoraran de la manera que a continuació s'exposarà. La Comissió de Promoció i Vacants estarà composta per els següents membres:

2. La composició de la Comissió de Promoció i Vacants que valorarà les proves del concurs de promoció, estarà format per:

Dilluns, 11 de febrer de 2013

- El president, designat per la Direcció, amb veu i vot.
- Un representant del Comitè d'Empresa, amb veu i vot.
- Tres vocals d'igual o superior categoria o grup professional a la de la vacant a cobrir, dos d'ells seran designats per la Direcció i l'altre pel Comitè d'Empresa, tots ells amb veu i vot.

3. Abans de la celebració del Concurs de Promoció, la Comissió de Promocions i Vacants haurà d'acordar la puntuació mínima necessària per optar a la vacant.

Les proves hauran de tenir una part teòrica i una part pràctica, ambdues adequades a la vacant a cobrir.

4. Una vegada efectuades les proves del Concurs de promoció, la Comissió de Promocions i Vacants puntuarà les proves en base als següents criteris de puntuació i proposarà a l'Empresa el candidat que hagi obtingut major puntuació.

Coefficients de Puntuació:

Nota de l'examen, 70 punts (S'entén que la puntuació mínima són 35 punts, el concursant amb millor nota serà el que obtingui 70 punts, el segon 60, el tercer 50, la resta 35 punts).

Antiguitat: 5 punts (En general a l'empresa TERSA. Es valorarà un punt per any d'antiguitat amb un màxim de 5 punts).

Experiència: 10 punts (S'entén en treballs realitzats en la mateixa àrea funcional al de la vacant a cobrir, és un punt per any d'experiència amb un màxim de 10 punts).

Estudis reglats específics: 10 punts (S'entén sempre d'aplicació a la vacant a cobrir. Estudis superiors 10 punts, Formació professional 8 o 6 punts segons sigui de primer o segon grau. Estudis primaris 4 punts).

Formació específica 5 punts (S'entén sempre de coneixements bàsics d'aplicació general en el treball desenvolupat. Aquesta formació s'haurà d'haver realitzat durant els últims 3 anys y constar a l'expedient del treballador. Es valorarà l'interès del treballador per la formació en els seu lloc de treball, a raó d'1 punt o fracció, per cada 10 hores de formació, amb un màxim de 5 punts).

En el cas d'empat, cobrirà la vacant el treballador amb millor puntuació en la nota a l'examen.

5. En el supòsit que cap aspirant aconseguís la puntuació mínima per accedir a la vacant, la Comissió de Promocions y Vacants declararà deserta la convocatòria i la Direcció tindrà la facultat de cobrir la mateixa, contractant un treballador aliè a l'empresa. En aquest cas les exigències seran, com a mínim, les mateixes que per a la promoció interna. Al Comitè d'Empresa se li explicaran els resultats obtinguts per l' aspirant admès.

6. Escollit el treballador per a cobrir la vacant, l'empresa li proporcionarà la formació i assistència del nou lloc de treball durant dos mesos que es consideraran de prova per ambdues parts. Transcorregut aquest satisfactòriament, es considerarà com a definitiva l'ocupació del lloc de treball. Aquests dos mesos s'entenen de treball efectiu en el lloc de treball. Tant el treballador com l'Empresa podran desistir de la nova categoria o grup professional durant el període de prova, tornant el treballador a la seva categoria o grup professional original. Per a possibilitar el retrocés de categoria o grup professional, s'acorda no cobrir la vacant que deixa el treballador promogut, de manera definitiva fins que aquest, superi el període de prova, de manera que no es consolidarà la vacant de la categoria o grup professional superior, en cap cas, fins transcorregut el període de dos mesos de treball efectiu.

Article 27. Jornada de treball

La jornada laboral de treball per els anys de vigència del Conveni serà de 1.704 hores efectives de treball per els anys 2012, 2013 i 2014.

1. Els anys 2012, 2013 i 2014, es faran els calendaris laborals on es determinarà la distribució de 1.728 hores anyals, quedant per gaudir, a tots els empleats, 24 hores (3 dies) en concepte de dies de lliure disposició. A cada empleat se li computarà una jornada anyal de 1.704 hores efectives any (1.728 - 24 h lliure disposició). La data d'ús d'aquests tres dies es determinarà, d'acord amb les necessitats del treball, per la Direcció dintre del període comprès entre maig d'un any i maig de l'any següent.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

2. El personal d'operació, no podrà sol·licitar gaudir dels dies de lliure disposició en les dates següents:

- 24, 25, 26 i 31 de desembre.
- 1 i 6 de gener.
- Divendres Sant, Dissabte Sant, Diumenge de Pasqua i,
- Dilluns de Pasqua.
- Diumenges i festius intersetmanals.
- Període de vacances.

Tret que existís acord per a ser substituït amb el personal afectat i de conformitat amb el Pacte de Substitucions subscrit amb la Direcció de l'empresa.

Article 28. Vacances

1. El personal gaudirà de 32 dies naturals de vacances pel anys de vigència del Conveni, i es realitzaran durant el període considerat com no lectiu a efectes del calendari oficial dels alumnes de primària.

El personal d'administració i tècnic, gaudirà de 25 dies laborables de vacances (que és equivalent a 33 dies naturals). Operació i Manteniment mantindrà les característiques especials com fins ara.

2. El personal d'operació desplaçarà cinc dies de les seves vacances i el de manteniment dos dies, fixant la data de la seva realització de mutu acord amb la Direcció de l'empresa. Aquest desplaçament es farà fora del període establert en el punt anterior.

3. El personal d'administració i tècnics haurà de realitzar, com a mínim, quinze dies naturals durant el mes d'agost, i dintre del període de tres setmanes marcat per l'empresa, amb respecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

4. No obstant, aquell personal que, per acord amb la Direcció, i sempre que sigui a petició de l'empresa, no gaudís els seus dies de vacances en el període que tenia previst, realitzarà aquests dies en un altre moment, igualment acordat amb la Direcció.

5. Els dies als que fa referència el punt 2 d'aquest article, estan subjectes al punt 8 del mateix i es gaudiran un altre dia laborable pel treballador, i abans que passi l'any des del desplaçament.

6. La Direcció de l'empresa determinarà les dates de realització de les vacances del personal abans de la finalització del mes de gener del mateix any, d'acord amb el Comitè d'Empresa, respectant els torns rotatius realitzats pel personal d'operació i fixant la data d'inici de les vacances amb un esglaonament de deu dies.

7. Així mateix, si per acord entre la Direcció i el treballador, de forma individual, es desplaçessin dies festius o dies de vacances, independentment dels dies contemplats en els anteriors supòsits i sense distinció de tasques, s'abonarà (104,30 EUR) per cada dia desplaçat, per l'any 2012. Aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21.

8. A continuació es detallen els dies que desplacen alguns departaments per haver-se pactat així quan existia el plus festiu intersetmanal. Es manté el mateix criteri de desplaçament, i la compensació, com es diu a l'article 14, a partir d'aquest Conveni, forma part del Salari base.

Desplaçament vacances i altres dies:

Personal d'operació (excepte els peons especialistes/GP7 NV2/GP6NV2).

- a) Els cinc dies de vacances que es desplacin del període assignat prèviament.
- b) Els dies acumulats durant el període de vacances per no existir, dintre d'aquest període, rotació per a manteniment.

Personal d'operació (Peons Especialistes/GP7 NV2/GP6NV2).

- a) Els dies festius intersetmanals que per l'aplicació del seu calendari laboral els treballi o li correspongui descans setmanal.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Personal de Manteniment.

a) Els dos dies de vacances que hagi de desplaçar del període destinat per aquest efecte.

Article 29. Permisos i Llicències

1. El permís laboral, establert en l'article 37.3, apartat b), de l'Estatut dels treballadors, tindrà una durada de quatre dies, tant si requereix o no desplaçament, per naixement d'un fill i per mort d'un parent fins a primer grau de consanguinitat o afinitat. Els 4 dies seran naturals i es gaudiran a partir de la sol·licitud del treballador, si hi hagués una causa de força major que ho justifiqués. Si no hi ha cap causa de força major, es gaudiran a partir del fet causant o el dia següent, si el treballador hagués treballat la jornada completa.

2. En aquells supòsits d'intervencions quirúrgiques, hospitalàries o ambulatories, de familiars del treballador fins a 1er. grau de consanguinitat o afinitat, els treballadors disposaran d'un permís màxim retribuït de quatre dies naturals, que es gaudiran a partir de la sol·licitud del treballador, si hi hagués una causa de força major que ho justifiqués. Aquest permís es podrà gaudir de forma discontinua en un període màxim de tres setmanes.

3. Per a familiars de 2º grau, es disposarà dels permisos establerts a l'Estatut dels treballadors. Aquest permís es podrà gaudir de forma discontinua en un període màxim de tres setmanes.

4. Igualment, es tindrà dret a la llicència, quan les intervencions quirúrgiques hospitalàries ho siguin d'altres familiars que conviuen amb el treballador, sempre que Recursos Humans tingui constància escrita d'aquesta convivència amb anterioritat a la petició de la llicència. En aquest cas la convivència serà reconeguda.

Article 30. Substitucions, retens i administratius

1. La Direcció de l'empresa i els treballadors, de mutu acord, pactaran sistemes per cobrir les possibles substitucions del departament d'operació, els retens a manteniment i d'administratius a àrees Administratives.

2. Els pactes podran ser acceptats a títol individual per cada treballador, podent, tant el treballador com la Direcció, desvincular-se del pacte sempre i quan no es produeixin discriminacions, o existeixi incompliment per part del treballador. La desvinculació d'un treballador del pacte s'entendrà per un mínim d'un any a comptar des de la data en què es produeixi aquesta.

CAPÍTOL VI RÈGIM DISCIPLINARI

Article 31. Règim disciplinari

Tota falta comesa per un treballador, es classificarà, atenent la seva importància, transcendència i intencionalitat en:

1. Faltes lleus.
2. Faltes greus.
3. Faltes molt greus.

1. Seran considerades com a falta lleu:

a) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència al treball, fins a trenta minuts de retard, sense la justificació oportuna, comeses durant un període de trenta dies.

b) No trametre en el temps oportú el document de baixa corresponent quan es falti a la feina per motius justificats, excepte que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.

c) L'abandó del servei sense motiu justificat, encara que sigui per un temps breu. Si com a conseqüència del mateix, es causés un perjudici de qualsevol consideració a l'Empresa o fos causa d'accident a altres companys de feina, aquesta falta podrà arribar a ser considerada com a "greu" o "molt greu", segons s'escaigui.

d) No atendre al públic amb la diligència i correcció degudes.

e) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o adreça.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

f) Les discussions sobre temes aliens a l'Empresa dintre del recinte de la mateixa o durant actes de servei. Si aquestes discussions arribessin a escàndol notori, podria ser considerat com a falta "greu".

g) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.

2. Seran considerades com a falta greu:

a) Més de tres faltes de puntualitat, no justificades, d'assistència a la feina, comeses durant un període de trenta dies.

b) Faltar dos dies a la feina, sense causa justificada, durant un període de trenta dies.

c) Donar-se a jocs o distraccions de qualsevol tipus, estant de servei.

d) La simulació de malalties o accidents.

e) La mera desobediència als superiors en qualsevol matèria del servei; si impliqués una falta manifesta de disciplina, o que per aquesta causa s'ocasionés un perjudici notori per a l'empresa, podrà ser considerada "molt greu".

f) Simular la presència d'un altre treballador marcant o signant per aquell.

g) La imprudència en acte de servei; si impliqués risc d'accident pel treballador, pels seus companys o perill d'avaría per a les instal·lacions, podrà ser considerada com a "molt greu".

h) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada, així com utilitzar per a usos propis eines de l'Empresa, inclòs quan això tingui lloc fora de l'horari de treball.

i) La reincidència en una falta lleu (exclosa la puntualitat), encara que sigui de naturalesa diferent, dintre d'un mateix trimestre i havent existit amonestació verbal o per escrit.

j) La no utilització del material de seguretat.

3. Seran considerades com a falta molt greu:

a) Més de deu faltes, no justificades, de puntualitat en l'assistència a la feina, comeses durant un període de sis mesos o de vint faltes durant un any.

b) El frau, deslleialtats o abús de la confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant a l'Empresa com als companys de feina o qualsevol altra persona dintre de les dependències de l'Empresa o durant acte de servei en qualsevol lloc.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar, trencar o causar desperfectes a la matèria primera, útils, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents de l'Empresa.

d) Trobar-se, durant el servei, sota els efectes de l'alcohol o drogues.

e) Violar el secret de la correspondència o documents reservats de l'Empresa.

f) Difondre elements estranys a l'Empresa, dades de reserva obligada.

g) Els maltractaments de paraula o fets o falta greu de respecte i consideració als caps, així com als companys i subordinats.

h) Causar accidents greus per negligència o imprudència inexcusable.

i) L'abandó de la feina en llocs de responsabilitat.

j) La disminució voluntària i continuada en el rendiment normal a la feina.

k) Les derivades d'allò previst en les causes tercera i sisena de l'apartat u, i cinquena i setena de l'apartat dos.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

l) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que sigui dintre d'un període de sis mesos.

m) La reincidència en la no utilització del material de seguretat.

4. Sancions.

Les sancions màximes que s'imposaran a aquell que incorregués en faltes seran les següents:

Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió de feina i sou fins a un dia.

Per faltes greus:

- Suspensió de feina i sou de dos dies fins a deu dies.

Per faltes molt greus:

- Suspensió de feina i sou de deu dies fins a trenta dies.
- Acomiadament.

5. Garanties.

En cas de falta greu o molt greu, la Direcció de l'Empresa haurà d'obrir expedient informatiu del qual donarà coneixement al Comitè, abans de la seva resolució i posterior, si s'escau, sanció.

L'empresa comunicarà al comitè d'empresa les faltes lleus que es puguin produir.

CAPÍTOL VII SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 32. Seguretat i salut laboral

La protecció de la salut dels treballadors constitueix un objectiu bàsic i prioritari de les parts signants, donades les condicions especials del treball de TERSA i, considerant que per a aconseguir-ho es requereix l'establiment i planificació d'una acció preventiva als centres de treball i a les empreses que tinguin com a finalitat l'eliminació o reducció dels riscos a l'origen, a partir de la seva avaluació, adoptant les mesures necessàries, tant en la correcció de la situació existent com en l'evolució tècnica i organitzativa de l'empresa, per a adaptar el treball a la persona i protegir la seva salut.

En totes les matèries que afecten a la prevenció de la salut i la seguretat dels treballadors, seran d'aplicació les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i normativa equivalent.

A aquests efectes, ambdues parts acorden abordar l'aplicació del paràgraf anterior, d'acord amb els criteris i declaracions generals previstes a l'esmentada Llei, així com amb els següents principis:

1. Principis generals.

1.1. Per centre de treball, es portarà el registre periòdic de les dades ambientals, amb la metodologia i la periodicitat que el Pla de prevenció estableixi. Els resultats restaran a disposició de les parts interessades.

1.2. Tot treball que després d'efectuades les mesures contingudes a l'article anterior resulti de nivell de risc greu, tindrà un caràcter excepcional i provisional, havent en tots els cassos, de fixar-se un termini determinat, per a la desaparició d'aquest caràcter, sense que això representi cap perjudici per a la situació laboral del treballador.

Això comportarà, necessàriament, la prohibició absoluta de realitzar hores extraordinàries i qualsevol canvi d'horari que suposi un increment d'exposició al risc, per damunt dels cicles normals de treball prèviament establerts.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

1.3. Els riscos per a la salut del treballador es preveuran evitant: 1er la seva generació; 2on la seva emissió, i 3er la seva transmissió, i només en última instància s'utilitzaran els mitjans de protecció personal contra els mateixos.

1.4. En tota ampliació o modificació del procés productiu es procurarà que la nova tecnologia, processos o productes a incorporar, no generin riscos que superin els referits valors límit llindar.

Quan s'implanti nova tecnologia s'afegiran, així mateix, les tècniques de protecció que l'esmentada tecnologia porti annex.

1.5. Tot accident de treball, malaltia professional o qualsevol altre tipus de dany a la salut del treballador, derivat del treball, obligarà d'una peremptòria a l'adopció de totes les mesures que siguin necessàries per a evitar la repetició de l'esmentat dany.

Les mesures correctores i informes higiènics que com a conseqüència d'aquests accidents o malalties professionals es remeten a l'empresa per part de les persones o òrgans encarregats de l'activitat de protecció i prevenció de l'empresa, així com pels organismes competents per a la Prevenció de la Salut i la Seguretat dels treballadors, seran facilitades per part de la mateixa a tots els membres del Comitè de Seguretat i Salut, en un termini màxim de 10 dies des de la seva recepció.

1.6. Sempre que existeixi un risc demostrat per a la salut del treballador derivat del lloc de treball, podrà recórrer al Comitè de Seguretat i Salut amb caràcter d'urgència. Aquest proposarà les mesures oportunes fins que el risc desaparegui.

Tota empresa subcontractada o tot nou procés que s'implanti dintre del ja existent, es confeccionarà un projecte de seguretat, als efectes legals que procedeixi. D'aquest projecte se'n donarà coneixement al Comitè de Seguretat i Salut.

1.7. En els cassos que correspongui, es tindrà en compte, en matèria de jornada, el que preveu l'article 23 del Reial decret 1561/95, de 21 de setembre, en relació amb les limitacions dels temps d'exposició al risc.

Així mateix, en els supòsits en què existeixi toxicitat, penalitat o perillositat, es tendirà, en primer lloc, a l'eliminació o disminució d'aquelles circumstàncies.

2. Delegats de Prevenció.

2.1. Els Delegats de Prevenció seran escollits d'entre la plantilla del centre de treball pels representants dels treballadors d'acord amb l'escala establerta a l'article 35 de la Llei.

2.2. Pel que fa a les seves competències i facultats, s'estarà al que preveu l'article 36 de la Llei 31/95.

2.3. Serà d'aplicació als Delegats de Prevenció el que preveu l'article 37 de la Llei de prevenció 31/1995, en la seva condició de representants dels treballadors.

Podran emprar hores sindicals per al desenvolupament de la seva activitat com a delegats de prevenció, Quan els delegats de personal o el Comitè d'empresa designin com a delegats de prevenció a treballadors de la plantilla sense representació, la seva decisió comportarà, al mateix temps, la cessió de les hores de comitè necessàries perquè aquests treballadors puguin desenvolupar la seva funció.

No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com a temps efectiu de treball, sense imputació al crèdit horari, el corresponent a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a qualsevol altres convocades per l'empresari en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a les lletres a) i c) del número 2 de l'article 36 de la Llei 31/1995, de 9 de novembre.

Així mateix, i sense perjudici del que preveu la Llei respecte d'això, disposaran a l'any, d'un màxim de 16 hores cada un d'ells per a assistir a cursos sobre Prevenció de Riscos Laborals impartits per organismes públics o privats competents en la matèria, havent d'acreditar-se l'assistència al mateix.

3. Comitè de Seguretat i Salut.

3.1. Es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut, que estarà format, tal com es preveu en l'article 38 de l'esmentada Llei, pels d'una part, i per l'empresari i/o els seus representants en nombre igual al dels Delegats de Prevenció, de l'altra.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Participaran amb veu però sense vot en les reunions del Comitè de Seguretat i Salut: els Delegats Sindicals, els responsables tècnics de la prevenció a l'empresa (no inclosos en la composició del Comitè de Seguretat i Salut), treballadors amb especial qualificació o informació respecte de concretes qüestions que es puguin debatre i tècnics de prevenció aliens a l'empresa, sempre que així ho sol·licitin, una de les representacions en el comitè.

La reunió serà trimestral, i sempre que ho sol·liciti alguna de les representacions en el mateix. El Comitè adoptarà les seves pròpies normes de funcionament.

A les empreses que compten amb diversos centres de treball dotats de Comitè de Seguretat i Salut podran acordar amb els seus treballadors la creació d'un Comitè Intercentres de Seguretat i Salut amb les funcions que l'acord li atribueixi.

3.2. L'empresari, a fi de donar compliment al seu deure de protecció establert en la Llei de referència, adoptarà les mesures adequades, perquè els treballadors rebin totes les informacions necessàries en relació amb els apartats previstos en el seu article 18 apartat 1 i següents.

4. Vigilància i prevenció del risc.

La Direcció de l'empresa, assessorada tècnicament pels Serveis de Prevenció i d'acord amb allò que s'ha establert pel RD 39/1997 pel qual s'aprova el Reglament dels Serveis de Prevenció elaborarà:

- a) Avaluació de riscos del centre de treball.
- b) Un pla general de prevenció.
- c) Planificació dels plans anuals de prevenció.
- d) Periòdicament, s'elaborarà la memòria del pla general i dels programes anuals.

La Direcció de l'empresa informará de tot això als representants dels treballadors i al Comitè Mixt de Seguretat i Salut, en el termini màxim de 6 mesos a partir de la publicació del Conveni en el BOE.

5. Avaluació dels riscos.

5.1. En aquest apartat s'estarà al que preveu l'article 16 de la Llei i el Reglament anteriorment nomenats, donant-los, per reproduïts en la seva integritat.

6. Vigilància de la Salut.

6.1. L'empresari garantirà anualment als treballadors al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball, en els termes previstos en l'article 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

6.2. La informació recollida com a conseqüència d'aquesta vigilància, tal com es preveu en la Llei, respectarà, sempre, el dret a la intimitat i dignitat de la persona del treballador i la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut.

En el cas que es demostrï l'incompliment d'aquesta obligació, serà considerat falta molt greu, reservant-se la direcció el dret de portar a terme les accions legals oportunes.

6.3. Els reconeixements mèdics que s'efectuen hauran de ser específics, adequant-se al que estableixi el Servei Mèdic en funció de les matèries primeres o additius que es manipulen en cada lloc de treball. Aquests reconeixements seran de periodicitat màxima anual.

6.4. Aquells treballadors i grups de treballadors que per les seves característiques personals, per les seves condicions de major exposició a riscos o per altres circumstàncies tinguin major vulnerabilitat al mateix, seran vigilats de manera particular.

7. Programes, pressupostos i controls.

7.1. El Comitè de Seguretat i Salut serà degudament informat sobre els programes anuals destinats a la protecció de la salut del treballador, així com del muntant del pressupost destinat a l'execució del mateix.

Tot seguit emetrà opinions i dictamen sobre el mateix en els termes establerts en la Llei de prevenció de riscos laborals.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

8. Tecnologia i organització del treball.

8.1. El Comitè de Seguretat i Salut haurà de ser informat de totes aquelles decisions relatives a la tecnologia i organització del treball que tinguin repercussió demostrada sobre la salut física i mental del treballador.

9. Protecció a la maternitat.

9.1. L'empresari adoptarà les mesures necessàries per evitar l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, als riscos determinats en l'avaluació que es refereix l'article 16 de la Llei 31/95, que puguin afectar a la salut de les treballadores o dels fetus, a través d'una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada, en els termes previstos en l'article 26 de la esmentada Llei.

10. Competències del Comitè de Seguretat i Salut.

10.1. Per a desenvolupar adequadament les competències que la legislació estableix, aquest Comitè tindrà com a objectius prioritaris vetllar i orientar per a aconseguir en l'àmbit de les empreses les adequades condicions de treball i medi ambient que permetin el correcte compliment d'aquest capítol, centrant-se fonamentalment en:

- Matèries primeres perilloses, el seu control i la seva substitució per una altra matèria primera semblant, però no perillosa.
- Seguiment de les malalties perilloses.
- Canvis de tecnologia que substitueixen formes i llocs de treball perillosos.

10.2. A fi de potenciar les accions preventives en favor de la salut dels treballadors i conscients de la necessitat d'una acció conjunta en aquest sentit, s'elaboraran plans de formació específica en matèria de Prevenció de Riscos Laborals, posant en funcionament i desenvolupant els esmentats plans, podent requerir amb aquesta finalitat dels serveis dels Gabinetes Tècnics Provincials de Seguretat i Higiene en el Treball.

CAPÍTOL VIII

PERCEPCIONS DE CARÀCTER ASSISTENCIAL I ACCIÓ SOCIAL DE L'EMPRESA

Article 33. Fons d'ajuda econòmica

1. L'Empresa es compromet a concedir ajudes econòmiques per un valor màxim del mateix import de dos mensualitats brutes, a tot treballador que ho sol·liciti, prèvia justificació del motiu al·ludit per la seva concessió.

No obstant, aquell treballador que hagués formulat ja dues sol·licituds, haurà d'esperar-se un any, des de l'última amortització, per poder sol·licitar una tercera ajuda.

2. Aquesta ajuda haurà de reintegrar-se en el termini màxim d'un any, des de la seva concessió.

3. Es tindrà dret a una altra concessió quan s'hagi amortitzat l'ajuda anterior.

4. L'ajuda només es podrà destinar per al motiu que ha causat la seva sol·licitud i que s'ha justificat.

5. Es crea una comissió paritària formada per quatre membres, la qual estudiarà les peticions que hauran de ser ateses, sempre que existeixi unanimitat en l'acord.

6. S'acorda que la provisió d'aquest fons serà de (26.776Euros), per l'any 2012, aquesta quantitat resta subjecta als increments i revisions indicats a l'article 21.

Article 34. Pla de pensions i assegurança de vida

L'empresa aportarà al Pla de pensions de TERSA les següents quantitats per cada treballador acollit a aquest Conveni i en les condicions pactades al reglament del Pla TERSA:

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Any	Import
2012	(Disposició Final)
2013	2.250 EUR més l'increment de l'IPC de 2012
2014	L'import aportat al 2013, incrementat en l'IPC de 2013

L'aportació es farà al mes de desembre de cada un dels anys.

Així mateix, l'empresa es compromet a subscriure l'assegurança de vida dels treballadors, des del primer dia d'ingrés a l'empresa.

Els imports a partir de l'1 de gener de 2012 seran els següents:

Assegurança de mort per accident: 20.000 EUR.
Assegurança d'invalidesa permanent: 20.000 EUR.
Assegurança de mort per altres causes: 10.000 EUR.

Article 35. Prestació econòmica en situacions d'incapacitat temporal

Durant els períodes en què els treballadors es trobin en situació d'incapacitat temporal, l'Empresa complementarà l'indemnització de la Seguretat Social, de conformitat amb les següents quanties:

1. Per accident laboral.

Es complementarà la prestació fins el 100% de tots els conceptes salarials.

2. Per malaltia comuna o accident no laboral amb intervenció o internament hospitalari.

a) Es complementarà durant el període d'internament hospitalari i convalescència, sempre que aquest sigui, al menys, d'una nit i sense que el període de convalescència pugui excedir de seixanta dies, la prestació fins el 100 % dels conceptes salarials següents:

- Salari Base.
- Antiguitat consolidada.
- Pagues extraordinàries (corresponents en tots els dies de la baixa).
- Complement Personal.

b) Els treballadors per accedir als beneficis d'aquest apartat hauran d'acreditar, davant la Direcció, els períodes en què hagin estat internats, mitjançant certificat expedit per l'Institució hospitalària corresponent o el pertinent informe mèdic.

c) En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'accident no laboral, l'empresa abonarà, durant tots els dies de la baixa, el 100 % dels següents conceptes:

- Salari Base.
- Antiguitat consolidada.
- Pagues extraordinàries.
- Complement Personal.

3. Per malaltia comuna o accident no laboral sense internament.

S'aplicaran les normes següents:

Primers 30 dies de baixa.

a) Els trenta primers dies de baixa de l'any, seguits o intermitents, no causaran disminució en els imports de les corresponents gratificacions extraordinàries.

b) Durant els trenta primers dies de baixa de l'any, fets seguits o intermitents, l'Empresa complementarà la prestació de la Seguretat Social fins el 100% dels següents conceptes:

Dilluns, 11 de febrer de 2013

- Salari Base.
- Antiguitat consolidada.
- Complement personal.

Així mateix, si la situació es perllongués més enllà dels trenta primers dies, durant seixanta dies més, a més d'aquestes millores es complementaran les pagues extraordinàries corresponents des del primer dia de la baixa.

c) En situació d'incapacitat laboral perllongada, es podrà accedir als beneficis indicats en aquest article, plantejant aquesta possibilitat a la Direcció de l'Empresa i previ dictamen del Comitè de Seguretat i Salut Laboral i de l'informe del servei mèdic de l'Empresa, si escau.

d) En el supòsit d'incapacitat temporal derivada d'accident no laboral, l'Empresa abonarà, durant tots els dies de la baixa, el 100 % dels següents conceptes:

- Salari Base.
- Antiguitat consolidada.
- Pagues extraordinàries.
- Complement Personal.

Més de 30 dies de baixa.

e) En el cas que la incapacitat temporal derivada de malaltia comuna es perllongués més de trenta dies, l'empresa completarà a partir de l'esmentat 30è dia, la prestació de la seguretat social fins el 100% del:

- Salari Base.
- Antiguitat consolidada.
- Pagues extraordinàries.
- Complement personal.

Article 36. Ajudes econòmiques per estudis. Pla de formació

1. En els cassos en què els treballadors vulguin assistir a cursos de formació per millorar la seva qualificació i capacitació professional, prèvia sol·licitud i justificació, l'Empresa abonarà el 50 % de l'import del curs.

De no superar en segona convocatòria el mateix curs de formació, l'Empresa retirarà l'ajuda establerta per aquest curs.

2. Així mateix, el treballador podrà gaudir dels permisos retribuïts necessaris per assistir als exàmens dels cursos de formació.

3. De comú acord s'estableix a l'empresa la formació continuada, per al conjunt dels treballadors de TERSA.

4. Es crea a l'Empresa la Comissió de Formació, formada per dos membres, un designat per la Direcció i l'altre pel Comitè d'Empresa.

5. Aquesta comissió de formació serà l'encarregada d'elaborar, durant el primer mes de l'any, un Pla de formació anyal, que recollirà la planificació de l'acció formativa de tot l'exercici.

Article 37. Hores per visites mèdiques

1. Es considerarà com a permís retribuït, les absències motivades per visites mèdiques de l'empleat o dels seus fills menors de setze anys, ascendent de més de seixanta-cinc anys fins a 1er grau de consanguinitat o afinitat i fills discapacitats, degudament justificades, dintre de l'horari laboral.

2. Quan siguin motivades per familiars: El període màxim d'absència amb dret a permís retribuït serà de dotze hores per any i no tindrà caràcter acumulatiu.

3. Quan siguin motivades pel treballador: La durada serà de quinze hores l'any, i aquest dret tindrà caràcter acumulatiu en el supòsit de no utilització d'aquestes hores.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

CAPÍTOL IX ACCIÓ SINDICAL A L'EMPRESA

Article 38. Reunions periòdiques

La Direcció de l'empresa, mitjançant els seus representants designats als efectes, es reuniran periòdicament amb els representants dels treballadors, al menys una vegada al trimestre.

Article 39. Local per a reunions

La Direcció de l'empresa posarà a disposició del personal de TERSA, un local dintre del recinte del centre de treball, amb la finalitat de que puguin dur a terme reunions amb els representants del personal, els quals hauran d'avisar de la celebració d'aquestes reunions amb l'antelació suficient com per no perjudicar la normal explotació de la planta.

Article 40. Drets de representació

1. Cadascun dels membres del Comitè d'Empresa, per a l'exercici de les seves funcions de representació, disposarà de dues-cents quaranta hores per any.

2. La reserva horària serà acumulable en un o varis membres del Comitè d'Empresa, per mutu acord entre ells mateixos, i l'empresa portarà el control, informant cada tres mesos a efectes d'un estrictes compliment de l'apartat anterior.

3. S'haurà de comunicar a la Direcció de l'empresa la disposició de les hores i, en qualsevol cas, l'acumulació amb una antelació de vint-i-quatre hores, com a mínim.

4. El temps invertit en reunions amb la Direcció de l'empresa, quan aquesta hagués citat per escrit al Comitè, no computarà com a hores de disponibilitat que es refereix l'apartat u d'aquest article. Ben al contrari, seran computades com a hores de disponibilitat. les reunions de la Comissió Gestora del Fons de Pensions.

5. El mateix criteri s'aplicarà amb les hores de reunió de la Comissió negociadora del Conveni Col·lectiu de l'Empresa.

6. L'empresa destinarà les següents quantitats:

2012: 900 EUR anuals, incrementat segons estableix l'article 21.

2013 i 2014: incrementat segons estableix l'article 21.

Per les despeses del Comitè d'Empresa.

CAPÍTOL X COMISSIÓ PARITÀRIA

Article 41. Comissió Paritària

La Comissió Paritària entendrà, obligatòriament i com a tràmit previ, tots els dubtes i divergències que puguin sorgir entre les parts sobre qüestions d'interpretació d'aquest Conveni, sense perjudici de que, una vegada es conegui el dictamen de la Comissió Paritària, es puguin utilitzar les vies administratives i jurisdiccionals que correspongui.

Les funcions de la Comissió Paritària seran:

- a) Les de mediació, arbitratge i conciliació en els conflictes individuals o col·lectius als que els seran sotmesos.
- b) Les d'interpretació i aplicació del pactat.
- c) Les de seguiment del conjunt dels acords.

2. Els acords que adopti la Comissió Paritària en qüestions d'interès general, es consideraran part del present Conveni col·lectiu i tindran la seva mateixa eficàcia obligatòria. Aquests acords es remetran a l'autoritat laboral per el seu registre.

3. La Comissió Paritària estarà composta per tres representants dels treballadors i per tres representants de la Direcció de l'empresa.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

4. Reglament de funcionament.

A) Reunions. La Comissió Paritària es reunirà:

Per a l'exercici de les funcions indicades a l'acord precedent, apartats a) i b) quan li sigui requerida la seva intervenció.

Per el cas de les funcions reflectides a l'apartat c), cada sis mesos.

B) Amb caràcter extraordinari i d'urgència es reunirà pels supòsits d'intervenció prèvia a la formalització d'un conflicte col·lectiu, quan es tracti de la resolució de les discrepàncies sorgides durant els períodes de consultes als que fan referència els articles 41.6 i 82.3 ET, i quan així ho acordin les parts.

L'intervenció de la Comissió Paritària amb caràcter extraordinari d'acord al que es disposa al paràgraf anterior, s'haurà de realitzar en un termini màxim de set dies a comptar des de que la discrepància li fos plantejada. En el supòsit de no aconseguir un acord en aquelles qüestions plantejades segons el que disposen els articles 41.6 i 82.3 ET, la discrepància serà sotmesa, en el termini màxim de deu dies, al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que estableixen en el seu propi reglament.

C) Convocatòria. La Comissió Paritària serà convocada per qualsevol de les parts signants, essent suficient, per fer-ho, una comunicació escrita en la que s'expressaran els punts a tractar a l'ordre del dia, així como la data proposada.

La Comissió Paritària es reunirà, dintre del termini que les circumstàncies aconsellen, en funció de l'importància de l'assumepte, però en cap cas excedirà de set dies comptats a partir del requeriment.

Si, vençut aquest termini, la Comissió Paritària no s'hagués reunit, s'entendrà esgotada l'intervenció de l'esmentada Comissió Paritària, podent l'interessat exercitar les accions que consideri pertinents.

D) Quòrum-Assessors. Es considerarà vàlidament constituïda la Comissió, quan assisteixi la majoria simple de cada representació. Les parts podran presentar-se a les reunions en companyia d'assessors.

E) Validesa dels acords. Els acords de la Comissió requeriran, en qualsevol cas, el vot favorable de la majoria de cada representació. De cada reunió s'aixecarà acta, que serà signada per qui faci de Secretari i per un representant de cada part.

F) Domicili. El domicili de la Comissió es fixa a efectes de notificacions i convocatòries al domicili de l'empresa situada a Sant Adrià de Besòs, Avinguda Eduard Maristany, 44.

5. Obligatorietat de submissió a la Comissió Paritària. Les parts s'obliguen a sotmetre a la Comissió Paritària totes les qüestions d'interès general que es suscitin amb caràcter previ a la via judicial o administrativa, sense perjudici de l'exercici posterior dels drets individuals o col·lectius.

CAPÍTOL XI

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Declaració d'igualtat.

- Formalització.

Les parts signants del Conveni, conscients de la seva responsabilitat en la configuració d'un marc de relacions laborals que garanteixi l'efectivitat practica del principi d'igualtat i no discriminació reconegut als articles 14 de la Constitució espanyola i 4.2.c) i 17.1 de l'Estatut dels treballadors, volen deixar constància expressa en aquest text de la seva voluntat d'incidir (per via normativa, fins i tot) en la superació dels condicionaments negatius que es troben en la base de sustentació d'actituds de segregació, intolerància o menyspreu, ja siguin de tall sexista, racista, xenòfob, religiós, ideològic, cultural o social.

- Assetjament sexual en les relacions de treball.

Com a primera concreció de la seva iniciativa, les parts han considerat oportú regular expressament la problemàtica de l'assetjament sexual en les relacions laborals, donant així una nova dimensió a la vinculació existent entre drets fonamentals i a contracte de treball, ja que aquell comportament pot afectar drets tant substancials com el de no

Dilluns, 11 de febrer de 2013

discriminació (article 14 de la Constitució espanyola) o el d'intimitat (article 18.1 d'aquesta), ambdós en clara connexió amb el respecte a causa de la dignitat de la persona (article 10.1 de l'esmentada norma fonamental).

Això es du a terme per entendre que aquesta no és tant una qüestió de sexualitat (encara que es manifesti, precisament, a través d'ella) com, bàsicament, de discriminació laboral per raó de sexe (amb independència que després es generalitzi la protecció, incloent tant les dones com els homes com a eventuals subjectes passius). En aquesta construcció, l'assetjament sexual és concebut com una imposició indesitjada de requeriments sexuals en el context d'una relació de poder desigual.

En essència, doncs, l'assetjament sexual discrimina fonamentalment un grup (les dones) partint del seu sexe, constituint un comportament que afecta i grava decididament el seu estatus com a treballadores, per la qual cosa representa un seriós obstacle per a la seva integració en el mercat laboral, en limitar-les d'una manera en la qual els homes no es veuen normalment limitats, la qual cosa contradiu el principi d'igualtat.

- Concepte de l'assetjament sexual.

Es consideren constitutives d'assetjament sexual laboral qualsevol conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i direcció de l'empresa, respecte de les quals el subjecte actiu sàpiga (o estigui en condicions de saber) que resulten indesitjades, desraonades i ofensives per a qui les pateix, la resposta de les quals davant d'aquestes, pot determinar una decisió que afecti la seva ocupació o les seves condicions de treball.

La mera atenció sexual pot convertir-se en persecució, si continua una vegada que la persona objecte d'aquesta ha donat clares mostres de rebuig, siguin de la classe que siguin. Això distingeix l'assetjament sexual de les aproximacions personals lliurement acceptades, basades, per tant, en el consentiment mutu.

- L'assetjament sexual d'intercanvi.

En aquest tipus de persecució (constituitiu d'un autèntic xantatge sexual), l'acceptació del requeriment d'aquesta naturalesa es converteix, implícitament o explícitament, en condició d'ocupació, bé per accedir a aquest, bé per mantenir o millorar l'estatus laboral assolit, essent el seu rebuig la base per a una decisió negativa per al subjecte passiu tant en un cas com en un altre cas, amb la qual cosa es configura una situació de *quid pro quo*.

Es tracta d'un comportament en que, d'una o altra manera, el subjecte actiu connecta de forma condicionant una decisió seva en l'àmbit laboral (la contractació, la determinació de les condicions de treball en sentit ampli o l'acabament del contracte) a la resposta que el subjecte passiu doni als seus requeriments en l'àmbit sexual.

Mentre existeixen condicionaments de treball, les persones que poden establir aquest tipus de connexió són aquelles que tenen poder per decidir sobre els termes de l'ocupació o de la relació laboral del subjecte passiu, és a dir, l'empresari (persona física), els directius de l'empresa o qualsevol altra persona jeràrquicament superior a l'afectada que tingui un mínim poder per decidir sobre qüestions que incideixin sobre el seu treball.

Eventualment, poden ser també subjectes actius d'aquesta persecució de determinats tercers que es trobin en situació d'influir, d'alguna forma, en la decisió empresarial afectant (clients, proveïdors, etc.).

- L'assetjament sexual ambiental.

En aquest tipus de persecució, de conseqüències menys directes, el definitori és el manteniment d'un comportament o actitud de naturalesa sexual de qualsevol classe que produeixi un context laboral negatiu per al subjecte passiu, creant, en el seu entorn, un ambient de treball ofensiu, humiliant, intimidador o hostil, que acabi per interferir en el seu rendiment habitual.

L'afectat negativament aquí és el propi entorn laboral, entès com a condició de treball en si mateix: el subjecte passiu es veu sotmès a un tipus de pressió en el seu treball tal (per actituds de connotació sexual) que això acaba creant-li una situació laboral insostenible. La conseqüència negativa directa és normalment personal (de naturalesa psicològica) i aquesta, a la vegada, és causa d'una repercussió desfavorable en la seva prestació laboral.

Subjectes actius d'aquest tipus de persecució poden ser els referits a l'anterior article 32 però, potser més pròpiament, els mateixos companys de feina, ja que no tenen el poder de condicionament directe sobre l'ocupació de la persona afectada.

Dilluns, 11 de febrer de 2013

- Diligències informatives prèvies.

Amb independència de les accions legals que puguin interposar-se sobre això, davant de qualsevol instància administrativa o judicial, el procediment intern de denúncia per assetjament sexual s'ha d'iniciar sempre necessàriament per escrit (signat pel subjecte passiu) on s'han de detallar les circumstàncies de fet concurrents; el subjecte actiu de la persecució; les conductes, proposicions o requeriments en els quals hagi pogut concretar-se i, en última instància, les conseqüències negatives que d'això s'han derivat o, si s'escau, pretenien derivar-se.

La presentació de la denúncia dóna lloc a la immediata obertura de diligències informatives prèvies per part de l'empresa, especialment encaminades (a més de verificar la realitat de les imputacions efectuades) a impedir la continuïtat de la persecució denunciada així com la concreció de qualsevol tipus de represàlies sobre el subjecte passiu, per a la qual cosa s'han d'articular les mesures oportunes.

La denúncia pot ser tramitada també per la representació legal o sindical dels treballadors, a petició de la persona signant. En cas de no ser així, se'ls ha de donar el seu immediat trasllat per al seu coneixement i efectes, llevat que una altra cosa s'indiqui, expressament, en la pròpia denúncia.

En els esbrinaments que s'han d'efectuar no s'ha d'observar més formalitat que la de donar tràmit d'audiència a tots els que intervenen, i s'han de practicar totes les diligències que es puguin considerar que condueixen a l'elucidació dels fets esdevinguts.

Durant aquest procés (que ha d'estar substanciat en un termini màxim de 7 dies) han de guardar tots els actuants una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament la intimitat i honorabilitat de les persones.

- Resolució.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat dóna lloc, entre altres mesures, a l'obertura de l'expedient contradictori regulat al Conveni a qui resulti ser subjecte actiu d'aquell, sempre que aquest es trobi dins del cercle rector i disciplinari de l'empresa.

A aquests efectes, l'assetjament sexual d'intercanvi és considerat sempre com a falta molt greu. L'assetjament sexual ambiental pot ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

2. Jubilacions.

L'empresa, si les possibilitats organitzatives ho permeten i de mutu acord, podran oferir la possibilitat als treballadors que compleixin els requisits establerts en la normativa legal d'aplicació, la realització d'un contracte de relleu acollit a l'establir en el Reial Decret 1131/2002, o altres possibilitats de prejubilació, dins de l'àmbit legal establert.

Disposicions Finals

Primera. Jerarquia normativa

L'empresa Tractament i Selecció de Residus, SA (TERSA) és una societat pública mercantil i, per aquest motiu, li ha estat d'aplicació tant el Reial Decret Llei 20/ 2011, de 30 de desembre de 2.011, com el Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol de 2012. Si s'aproveïssin normes legals que resultessin d'aplicació a aquesta empresa i que contradiguessin l'acordat entre les parts, la part de l'acord que les contradigués deixarà de ser d'aplicació en virtut del principi de jerarquia normativa, de la mateixa forma que ha succeït fins la data actual.

Segona. Ultractivitat del Conveni

Aquelles clàusules de caràcter normatiu mantindran la seva vigència una vegada que el conveni ha estat denunciat i vençut fins l'entrada en vigor del nou.

Tercera. Ambdues parts acorden realitzar la descripció i valoració dels grups professionals, durant el primer semestre de 2013, per algun dels sistemes de valoració de major aplicació. No obstant, si en l'esmentat període no hagués finalitzat l'esmentat treball, aquest termini es prorrogarà per acord entre les parts.

Resolució de discrepàncies sobre inaplicació de les condicions de treball.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de febrer de 2013

En quant a la resolució de les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball, s'estarà al procediment establert a l'article 82, 3, del Text refós de l'Estatut dels treballadors i normativa complementària.

ANNEX I

SALARIS BASE I PAGUES EXTRAORDINÀRIES 2012

Operació	Import
Cap d'operació	2.592,32
Cap de torn	2.335,72
Oficial 1a operador	1.919,25
Oficial 1a basculer	1.919,24
Oficial 2a gruista	1.833,86
Porter-basculer	1.724,85
Peó especialista A oper.	1.488,44
Peó especialista B oper.	1.263,11
Ajudant tècnic 2º any	1.019,07
Ajudant tècnic 1º any	891,69
Manteniment i magatzem	
Cap de manteniment	2.446,36
Cap d'equip	2.188,64
Adjunt cap manteniment	2.188,63
Oficial 1a manteniment	1.772,66
Oficial 2a manteniment	1.687,60
Oficial 2a magatzemer	1.687,60
Oficial 3a manteniment	1.531,66
Mosso de magatzem	1.488,44
Peó especialista A MTT	1.488,44
Peó especialista B MTT	1.117,15
Ajudant manteniment	824,67
Administració i tècnics	
Cap d'administració	2.361,58
Cap d'oficina tècnica	2.361,58
Cap de prevenció	2.361,58
Cap de compres	2.361,58
Sots cap administratiu	2.361,58
Oficial 1a administratiu	2.079,40
Tècnic 1a/ responsable	2.079,40
Oficial 2a administratiu	1.797,09
Tècnic 2a	1.797,09
Oficial 3a administratiu	1.471,74
Tècnic 3a	1.471,74
Auxiliar 1a administratiu	1.302,44
Auxiliar 2a administratiu	1.019,99
Assistent informàtic	1.019,99
Auxiliar 3a administratiu	769,49

ANNEX II

SALARIS BASE I PAGUES EXTRAORDINÀRIES 2013

(Provisional: 2012 + 1% a compte)

TAULA DE CONVERSIÓ

Categoria	Grup Professional	Nivell	EUR Mes
Cap administració	GP1	1	2.385,20
Cap de compres	GP1	1	2.385,20
Cap prevenció	GP1	1	2.385,20
Cap manteniment	GP1	2	2.470,82
Cap operació	GP1	3	2.628,25
Cap equip	GP2	1	2.210,53
Adjunt cap manteniment	GP2	1	2.210,53

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Categoria	Grup Professional	Nivell	EUR Mes
Sots cap administratiu	GP2	3	2.385,20
Cap torn	GP2	2	2.359,08
Oficial 1a basculer	GP3	2	1.938,44
Oficial 1a operador	GP3	2	1.938,44
Tècnic 1a/responsable	GP3	3	2.100,19
Oficial 1a administratiu	GP3	3	2.100,19
Oficial 1a manteniment	GP3	1	1.790,39
Oficial 2a manteniment	GP4	1	1.704,48
Oficial 2a magatzem	GP4	1	1.704,48
Port./ basculer	GP4	2	1.742,09
Oficial 2a administratiu	GP4	3	1.815,06
Tècnic 2a	GP4	3	1.815,06
Oficial 2a gruista	GP4	4	1.852,20
Oficial 3a administratiu	GP5	1	1.486,46
Tècnic 3a	GP5	1	1.486,46
Oficial 3a manteniment	GP5	2	1.546,98
Auxiliar 1a administratiu	GP6	1	1.315,46
Peó A operació	GP6	2	1.503,32
Peó A manteniment	GP6	2	1.503,32
Mosso magatzem	GP6	2	1.503,32
Auxiliar 2a administratiu	GP7	1	1.030,19
Assistent informàtic	GP7	1	1.030,19
Peó B manteniment	GP7	1	1.030,19
Ajudant tècnic 2 any	GP7	1	1.030,19
Peó B operació	GP7	2	1.275,74
Auxiliar 3a administratiu	GP8	1	900,60
Ajudant manteniment	GP8	1	900,60
Ajudant tècnic 1 any	GP8	1	900,60

ANNEX III HORES EXTRAORDINÀRIES 2012

Grups Professionals	Diürna Laboral	Diürna Festiva	Nocturna Laboral	Nocturna Festiva
Operació				
Cap d'operació	29,29	32,22	32,05	35,25
Cap de torn	29,29	32,22	35,57	39,13
Oficial 1a operador	24,65	27,11	30,81	33,89
Oficial 1a basculer	24,65	27,11	30,81	33,89
Oficial 2a gruista	23,69	26,06	29,82	32,80
Porter-basculer	22,47	24,72	28,57	31,42
Peó especialista A	19,78	21,76	24,23	26,66
Peó especialista B	14,56	16,02	16,61	18,27
Ajudant tècnic 2º any	19,74	21,71	21,95	24,15
Ajudant tècnic 1º any	17,27	19,00	19,20	21,12
Manteniment i magatzem				
Cap de manteniment	29,29	32,22	32,05	35,25
Cap d'equip	27,58	30,34	30,35	33,39
Adjunt cap manteniment	27,58	30,34	30,35	33,39
Oficial 1a manteniment	22,95	25,25	25,71	28,28
Oficial 2a manteniment	21,99	24,18	24,77	27,24
Oficial 2a magatzemer	21,99	24,18	24,77	27,24
Oficial 3a manteniment	20,26	22,28	23,02	25,32
Mosso de magatzem	19,78	21,76	22,55	24,81
Peó especialista A	19,78	21,76	22,55	24,81
Peó especialista B	14,56	16,02	16,61	18,27
Ajudant	13,43	14,78	16,19	17,81
Administració				
Cap d'administració	29,29	32,22	32,05	35,25
Cap d'oficina tècnica	29,29	32,22	32,05	35,25

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 11 de febrer de 2013

Grups Professionals	Diürna Laboral	Diürna Festiva	Nocturna Laboral	Nocturna Festiva
Cap de prevenció	29,29	32,22	32,05	35,25
Cap de compres	29,29	32,22	32,05	35,25
Sots cap administratiu	28,61	31,48	31,38	34,51
Oficial 1a administratiu	25,45	28,00	28,23	31,06
Tècnic 1a /responsable	25,45	28,00	28,23	31,06
Oficial 2a administratiu	22,30	24,53	25,07	27,58
Tècnic 2a	22,30	24,53	25,07	27,58
Oficial 3a administratiu	18,69	20,56	21,44	23,59
Tècnic 3a	18,69	20,56	21,44	23,59
Auxiliar 1a administratiu	16,78	18,46	19,55	21,51
Auxiliar 2a administratiu	13,63	14,99	16,41	18,05
Assistent informàtic	13,63	14,99	16,41	18,05
Auxiliar 3a administratiu	13,43	14,78	16,19	17,81

ANNEX IV

HORES EXTRAORDINÀRIES 2013

(Provisional: 2012 + 1% a compte)

Grup	Nivell	Categories	Diürna Laboral	Diürna Festiva	Nocturna Laboral	Nocturna Festiva
GP1	1	Cap d'administració	29,58	32,54	32,37	35,61
GP1	1	Cap de prevenció	29,58	32,54	32,37	35,61
GP1	1	Cap de compres	29,58	32,54	32,37	35,61
GP1	3	Cap d'operació	29,58	32,54	32,37	35,61
GP1	2	Cap de manteniment	29,58	32,54	32,37	35,61
GP2	1	Cap d'equip	27,86	30,64	30,66	33,72
GP2	1	Adjunt cap manteniment	27,86	30,64	30,66	33,72
GP2	3	Sots cap administratiu	28,90	31,79	31,69	34,86
GP2	2	Cap de torn	29,58	32,54	35,93	39,52
GP3	2	Oficial 1a operador	24,89	27,38	31,11	34,22
GP3	2	Oficial 1a basculer	24,89	27,38	31,11	34,22
GP3	3	Oficial 1a administratiu	25,71	28,28	28,52	31,37
GP3	3	Tècnic 1a /responsable	25,71	28,28	28,52	31,37
GP3	1	Oficial 1a manteniment	23,18	25,50	25,97	28,57
GP4	2	Porter-basculer	22,70	24,97	28,85	31,74
GP4	1	Oficial 2a manteniment	22,21	24,43	25,02	27,52
GP4	1	Oficial 2a magatzemer	22,21	24,43	25,02	27,52
GP4	3	Oficial 2a administratiu	22,52	24,78	25,32	27,85
GP4	3	Tècnic 2a	22,52	24,78	25,32	27,85
GP4	4	Oficial 2a gruista	23,93	26,32	30,12	33,13
GP5	1	Oficial 3a administratiu	18,88	20,77	21,66	23,82
GP5	1	Tècnic 3a	18,88	20,77	21,66	23,82
GP5	2	Oficial 3a manteniment	20,46	22,51	23,25	25,57
GP6	1	Auxiliar 1a administratiu	16,95	18,64	19,75	21,72
GP6	2	Peó especialista A oper.	19,98	21,97	24,48	26,93
GP6	2	Mosso de magatzem	19,98	21,97	22,78	25,05
GP6	2	Peó especialista A mant.	19,98	21,97	22,78	25,05
GP7	1	Ajudant tècnic 2º any	19,93	21,93	22,17	24,39
GP7	1	Peó especialista B mant.	14,71	16,18	16,77	18,45
GP7	1	Auxiliar 2a administratiu	13,76	15,14	16,57	18,23
GP7	1	Assistent informàtic	13,76	15,14	16,57	18,23
GP7	2	Peó especialista B oper.	14,71	16,18	16,77	18,45
GP8	1	Ajudant tècnic 1º any	17,44	19,19	19,40	21,33
GP8	1	Ajudant MTT	13,57	14,92	16,35	17,99
GP8	1	Auxiliar 3a administratiu	13,57	14,92	16,35	17,99

Dilluns, 11 de febrer de 2013

ANNEX V

ALTRES CONCEPTES SALARIALS 2012

Bossa vacances: 1.610,70 a l'any.

Compl. liq. i cessament: 18,92.

Comp. Energia: 191,51 al mes.

Dieta: 11,50.

Dieta festiva: 12,50.

Plus nocturn: 44,13 nit treballada.

Dia desplaçament vacances: 104,30 per dia.

Complement personal operació: 2.704,42 EUR any.

Complement personal resta: 2.858,96 EUR any.

Fons ajuda: 26.776,00 EUR any.

Drets representació: 900,00 EUR any.

Barcelona, 3 de gener de 2013

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