

Dimarts, 4 de febrer de 2014

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

RESOLUCIÓ de 14 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme Empresa d'Inserció SLL (Serveis i Manteniment) per als anys 2014-2015 (Codi de conveni núm. 08015012012008)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme Empresa d'Inserció SLL (Serveis i Manteniment) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de setembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme Empresa d'Inserció SLL (Serveis i Manteniment) per als anys 2014-2015 (Codi de conveni núm. 08015012012008) 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 L'ARCA DEL MARESME EMPRESA D'INSERCIÓ, SLL (SERVEIS I MANTENIMENT) PER ALS ANYS 2014-2015

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS**Article 1.1 Àmbit d'aplicació**

El present Conveni estableix i regula les condicions de treball del personal al servei de l'empresa L'Arca del Maresme Empresa d'Inserció, SLL (serveis i manteniment).

El present conveni col·lectiu tindrà força normativa i obligarà a l'empresa i als/les treballadors/es.

Les disposicions contingudes en el present Conveni no poden ser modificades per pactes inferiors ni per contractes individuals i únicament poden ser derogades per un altre conveni.

En tot allò no previst en el present conveni, cal atènyer-se al que disposen les normes legals d'obligada aplicació.

Article 1.2 Vigència, durada i pròrroga.

El present conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Donada la conjuntura econòmica i per afavorir l'adaptabilitat de l'empresa a les noves situacions canviants i incertes, i amb el consens de totes les parts implicades, el present conveni tindrà una durada bianual 2014-2015.

Al seu venciment, 31/12/2015, el present conveni es prorrogarà anualment per tàcita reconducció si qualsevol de les parts no formula la denúncia per a la seva rescissió o revisió amb una antelació mínima de dos mesos a la data de finalització.

Article 1.3 Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment, per constituir un tot únic basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions

Dimarts, 4 de febrer de 2014

assumides per les parts que queden vinculades al compliment de la seva totalitat. D'igual forma, el conveni és nul en conjunt i no té cap eficàcia si l'autoritat laboral competent l'impugna total o parcialment i el remet als jutjats del social.

Article 1.4 Compensació i absorció

Les retribucions establertes en el present conveni compensen i absorbeixen totes les aquí existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o origen.

Article 1.5 Comissió paritària per a la interpretació

Es constituirà la Comissió paritària per a la interpretació, l'arbitratge, la conciliació, la vigilància i l'administració del present conveni.

Aquesta comissió estarà constituïda i integrada per un president i 4 vocals, 2 en representació de l'empresa i 2 membres representants dels treballadors. El president i secretari seran designats per ambdues parts de comú acord.

Totes dues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest conveni col·lectiu s'ha de sotmetre prèviament i necessàriament a l'informe preceptiu de la Comissió. Esgotat aquest tràmit obligatori, s'haurà d'acudir al Tribunal Laboral de Catalunya.

Sol·licitada la convocatòria, la Comissió s'ha de reunir en el termini de 3 dies laborables. El termini per resoldre l'assumpte és de 10 dies laborables a partir de la seva convocatòria.

La Comissió paritària ha d'estar integrada per les persones que designi cadascuna de les representacions mentre aquestes no les modifiquin.

CAPÍTOL II CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 2. Condicions econòmiques.

Donades les circumstàncies de dificultat econòmica i de crisi global les parts signants del present conveni, el Comitè d'Empresa i la Direcció, pacten de mutu acord una congelació salarial pels anys 2014-2015. Veure taula annexa.

Article 2.1 Retribució

La retribució de cada treballador/a es compon del salari base de conveni i els complements per a cada activitat, nivell i categoria es determinen a les taules annexes. El pagament del salari mensual s'efectuarà, com a màxim, dins els primers cinc dies del mes següent. En el supòsit de ser festius el pagament es podrà avançar o retardar un dia.

Els errors que es detectin en la liquidació de les nòmines mensuals se solucionaran en la nòmina del mes següent a la seva constatació i sempre que la causa no sigui imputable a la falta de diligència del/la propi/a treballador/a, en quin cas s'aplicarà la solució quan el treballador/a hagi fet possible la correcció.

Complements:

- Personals:

Antiguitat

- Llocs de treball:

Plus treball penós-tòxic-perillós

Plus nocturnitat

Plus conveni

Plus festiu

Plus transport

Hores extraordinàries

- Venciments periòdics superiors al mes:

Gratificació extraordinària de Nadal

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Gratificació extraordinària d'estiu
Gratificació de beneficis

Article 2.2 Salari base

El salari base del personal subjecte al present Conveni col·lectiu és el que es determina per a cada nivell i categoria en la taula salarial annexa corresponent a l'exercici 2014-2015.

Article 2.3 Antiguitat

El complement personal d'antiguitat consisteix en un 5% del salari base, que es meritarà a partir del cinquè any de treball efectiu a l'empresa. Aquest percentatge serà d'un 10% als 10 anys, un 15% als quinze anys i un 20% a partir dels vint anys. Es merita els mateixos dies i pels mateixos conceptes que el salari base. Serà d'aplicació al mes següent del seu compliment.

Article 2.4 Plus de penositat, perillositat i toxicitat

El personal adscrit al present conveni, en funció de les especials característiques de les feines que desenvolupin, percep un complement denominat plus tòxic-penós-perillós consistent en el 20% del salari base de la seva categoria.

Article 2.5 Plus de nocturnitat

Tots els/les treballadors/es que presten els seus serveis entre les 22 i les 6 hores perceben un plus de nocturnitat consistent en el 25% del salari base de la seva categoria.

Article 2.6 Plus conveni

El plus conveni del personal subjecte al present Conveni és el que s'especifica per a cada categoria en la taula salarial annexa corresponent a l'exercici 2014-2015.

Article 2.7 Plus festiu

És un complement que compensa el treball efectiu en dia festiu, entenent per dia festiu els establerts en el calendari oficial de festes laborals per a Catalunya.

En el marc de les mesures adoptades per facilitar l'adaptació a la conjuntura econòmica actual, el Comitè d'Empresa i la Direcció han pactat per l'any 2014 -2015 compensar amb un dia de descans els dies festius treballats.

Els dies festius treballats que s'hagin de compensar s'acumularan i es gaudiran, sempre que sigui possible, de forma correlativa.

Excepcionalment, per garantir el servei, l'empresa no compensarà els festius treballats, sinó que aquests seran retribuïts de conformitat amb que s'estableix a l'art 2.9 del present conveni per les hores extraordinàries segones.

Article 2.8 Plus transport

Per suplir les despeses originades pel transport i la distància al centre de treball, s'estableix aquest plus segons les taules salarials pactades.

Article 2.9 Hores extraordinàries

Pel fet de tractar-se d'un servei públic de realització inexcusable, les hores extraordinàries que s'hagin d'efectuar per finalitzar-lo, tenen la consideració d'estructurals.

Aquestes hores extraordinàries es classifiquen, a l'efecte del seu abonament, en dos grups: primeres i segones.

Es consideren hores extraordinàries primeres les que s'efectuen com a prolongació de la jornada ordinària i durant els dies laborables.

Les hores extraordinàries primeres nocturnes seran aquelles que s'efectuen com a prolongació de la jornada nocturna durant els dies laborables.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Es consideren hores extraordinàries segones les que es treballen en festius. Les hores extraordinàries segones nocturnes són les que s'efectuen com a prolongació de la jornada festiva nocturna.

La retribució corresponent al període 2014-2015 per cadascuna de les classes d'hores i categories serà la següent:

Categoria	Hores primeres (EUR)	Hores segones (EUR)
Peó	8,17	9,20
Conductors	9,20	10,22
Conductor recol·lector	10,22	12,26
Conductor +18T	12,26	15,33

Es reconeix expressament el caràcter estructural, atenent l'índole del servei, de totes les hores extraordinàries que s'efectuïn per absències imprevistes o canvis de torn, per circumstàncies del servei, feines imprevistes, dies festius, manteniment i altres situacions estructurals derivades de la feina de què es tracti. Se n'ha d'informar mensualment al Comitè d'Empresa.

Article 2.10 Gratificacions extraordinàries i paga de març

Els/les treballadors/es adscrits al present Conveni percebran, en concepte de gratificacions extraordinàries d'estiu i Nadal un mes de salari base més antiguitat, de conformitat amb les taules salarials que siguin d'aplicació.

Les gratificacions d'estiu i de Nadal es percebran la segona quinzena de juny i de desembre.

La paga de març, consistent en un mes de salari base més antiguitat, continuarà essent prorratejada dins de la nòmina mensual.

Article 2.11 Ajuda familiar

Els/les treballadors/es afectats per aquest conveni tindran una ajuda familiar meritada per mes i fill a càrrec de 0 a 16 anys. L'import fixat pels anys 2014-2015 és de 20 /fill/a.

Article 2.12 Desplaçaments

Tots els/les treballadors/es que per motius de treball s'hagin de desplaçar en vehicle particular en el desenvolupament de les seves responsabilitats laborals, percebran en concepte de despeses de locomoció:

2014-2015: 0,27 / Km

Si per necessitats de l'empresa el/la treballador/a ha de dinar fora del seu domicili se li abonarà en concepte de mitja dieta:

2014-2015: 12,50

CAPÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL

Article 3.1 Jornada de treball

Seguint les mesures específiques dirigides a afavorir l'adaptació de les condicions laborals a la realitat concreta de l'empresa, la jornada anual pel període 2014-2015 serà de 1808 hores.

Al tractar-se d'un servei públic de realització inexcusable, l'horari laboral s'ha d'adequar a aquestes necessitats i, per tant, amb l'acurat respecte als descansos corresponents, els serveis poden ser realitzats de dilluns a diumenge, i festius.

Per les especials característiques del servei públic de realització inexcusables els/les treballadors/es adscrits als serveis que ho requereixen, hauran de treballar els dies festius.

Article 3.2 Vacances

Els/les treballadors/es adscrits al present conveni col·lectiu gaudiran anualment de vacances retribuïdes d'una durada de 31 dies naturals. Els/les treballadors/es que no tinguin 1 any d'antiguitat a l'empresa les gaudiran proporcionalment a la seva permanència.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

El salari que cal percebre durant el període de vacances és el que correspon a tots els conceptes salarials ordinaris en el seu promig, en els que s'han d'incloure tant els complements personals com els d'antiguitat i els de penositat, toxicitat i altres derivats del lloc de treball, quedant exclosos el conceptes salarials extraordinaris conseqüència de l'excés o prolongació de jornada (hores extraordinàries) o dependents de la quantitat o qualitat de treball (primes i incentius) ni altres, com les dietes.

Les vacances es podran fer durant tot l'any natural. Pel bon funcionament del servei no podran coincidir en el mateix període de vacances dos persones del mateix equip i la mateixa categoria professional.

El calendari de vacances serà consensuat i publicat al taulell d'anuncis de la seu central, així com en els centres de treball afectats, durant els primers mesos de l'any.

El calendari de vacances pot ser modificat en cas que condicions excepcionals ho demanin.

Article 3.3 Festes

Els/les treballadors/es adscrits al present conveni han de gaudir com a festes laborals, de les festes de caràcter nacional i local determinades per la Generalitat de Catalunya, sense perjudici que per les especials característiques de servei públic de realització inexcusable, els/les treballadors/es que treballin en jornades festives han de percebran la corresponent compensació en dies de descans, segons la fórmula: 1 festiu = 1 dia de descans.

Els/les treballadors/es que presten els seus serveis a la recollida domiciliaria d'escombraries podran modificar l'horari de les jornades nocturnes dels dies 24 i 31 de desembre, sempre prèvia autorització de l'autoritat corresponent per compte de la qual es presta l'oportú servei.

Article 3.4 Centres de treball

Els/les treballadors/es adscrits al present conveni estaran vinculats al centre de treball on presten els seus serveis. El centre de treball vindrà reflectit en la capçalera de la nòmina.

Article 3.5 Subrogacions de personal

Amb l'objecte de contribuir i garantir el principi d'estabilitat en el treball, al finalitzar la concessió de la contracta que tingui l'empresa, el personal adscrit al servei amb la relació laboral de caràcter fixa o d'obra i servei, es considera personal a subrogar en la nova concessionària.

Article 3.6 Preavis

El/la treballador/es que desitgi causar baixa voluntària de l'empresa, ho haurà de comunicar per escrit amb un preavis de quinze dies d'antelació. En cas de personal tècnic el preavis serà d'un mes. En cas contrari, l'empresa queda facultada per deduir de la liquidació final, un número de dies equivalents al del preavis no comunicat.

Article 3.7 Llicències retribuïdes

Els/les treballadors/es adscrits al present Conveni col·lectiu gaudeixen, prèvia justificació, de les llicències següents:

- a) Setze dies naturals per contraure matrimoni o constitució fefaent de parella de fet degudament acreditada.
- b) Setze dies per naixement o adopció de fill. Els tres primers dies a càrrec de l'empresa i els tretze següents a càrrec de l'INSS. Si per tal motiu el/la treballador/a ha de fer un desplaçament fora de Catalunya s'ampliarà a 5 dies, amb independència del permís subsidiari que correspongui de conformitat amb la legislació social vigent.
- c) Tres dies per mort o malaltia greu del cònjuge, fill, pare o mare d'ambdós cònjuges o parella de fet fefaentment constituïda i acreditada; 5 si és fora de Catalunya.
- d) Dos dies per mort o malaltia greu de néts, avis o germans d'ambdós cònjuges o parella de fet fefaentment constituïda i acreditada, si és fora de Catalunya 5 dies.

En cas d'intervenció quirúrgica de pare o mare, fills, avis, germans i nets que requereixi ingrés hospitalari, el/la treballador/a afectat/da gaudirà, prèvia justificació, d'1 dia si l'ingrés ha estat d'1 o 2 dies; si l'ingrés ha estat de 3 dies o més la llicència per aquest concepte serà de 2 dies.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Si la intervenció quirúrgica es considerada com a malaltia greu, serà d'aplicació el apartat d) d'aquest article per tenir un temps de llicència superior al determinat en el paràgraf anterior, sense que siguin acumulatius els diferents terminis.

e) Un dia per canvi de domicili.

f) Un dia per casament de fills, pares o germans.

g) Un dia per assumptes propis, sent obligació del/la treballador/a avisar amb la major antelació possible. El mateix dia no poden coincidir dues persones del mateix servei i categoria.

h) Els/les treballadors/es gaudiran d'un temps màxim de 4 hores per a visites mèdiques personals ocasionals no mereixedores de baixa mèdica, sempre i quan justifiqui el/la treballador/a en qüestió el temps utilitzat en aquest concepte.

Si la visita mèdica té com a objecte una intervenció quirúrgica sense ingrés el/la treballador/a gaudirà de llicència per tot el temps utilitzat i justificat, necessari per a dur a terme la intervenció.

i) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

j) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal.

k) Les treballadores embarassades tenen dret a assistir als exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís al empresari i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada treball.

l) En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi nou mesos, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiples.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o a l'acord a què arribi amb l'empresari respectant, si és el cas, allò establert en aquella.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors pel cas que tots dos treballin.

m) El/la treballador/a tindrà dret a una reducció de jornada entre com a mínim 1/8 i un màxim de la meitat per raons de guarda legal per cura directa de menors de 8 anys, minusvàlid físic, psíquic o sensorial, que no tingui una activitat retribuïda, amb la corresponent disminució de salari.

El mateix dret de reducció de jornada té el/la treballador/a que precisi tenir cura directe d'un familiar fins el segon grau, consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valdre per si mateix i tingui mobilitat /activitat retribuïda.

Si dos o més treballadors/es generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar l'exercici simultani per raons justificades d'organització.

La concreció horària i la determinació del període de lactància i la reducció de jornada per guarda legal correspon al treballador/a. Aquest/a haurà de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació a la data amb la que s'incorpora a la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies entre empresa i treballador/a sobre concreció horària i la determinació dels períodes que ha de gaudir seran resoltes per la jurisdicció competent mitjançant el procediment establert al art.138 bis Llei de procediment laboral, previ l'informe preceptiu de la Comissió Paritària establert en l'article 1.5 del present Conveni.

El treballador/a haurà de formalitzar les llicències a través de justificant o bé document d'empresa; i ser presentat al departament de recursos humans. Els permisos han de sol·licitar-se amb una antelació mínima de quinze dies.

Els permisos retribuïts previstos en aquest article per a familiars es fan extensius a les parelles de fet degudament acreditades.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Article 3.8 Excedències

En matèria d'excedència voluntària s'estarà al que estableix l'Estatut dels Treballadors.

Article 3.9 Roba de feina i Equipaments de Prevenció i Seguretat

La roba de feina, són els uniformes de treball pels treballadors/es, sent d'ús obligatori per a totes les categories.

Per anar degudament uniformat durant l'hivern l'empresa lliurarà a cada treballador/a la següent roba:

2 pantalons
2 camises
1 polar
1 anorac (bianual)
1 botes
1 guants

Per anar degudament uniformat durant l'estiu l'empresa lliurarà a cada treballador/a la següent roba:

2 pantalons
2 camises
1 botes
1 guants

Les dates de lliurament es fixen a l'octubre per a la roba d'hivern i al abril per a la roba d'estiu.

L'empresa lliura a tots els/les treballadors/es els EPIS corresponents per el seu lloc de treball. Són d'ús personal, el/la treballador/a ha de mantenir-los en bon estat i és responsable de demanar-los una vegada s'hagin fet malbé. Es facilita al personal de recollida domiciliaria d'escombraries, voluminosos i altres residus un parell de guants resistents. El seu ús és igualment obligatori. Els guants són renovables una vegada no siguin efectius pel seu ús la qual cosa correspon al/la treballador/a notificar-ho.

L'uniforme i els equips de treball són d'ús obligatori i inexcusable; l'objectiu d'aquest és garantir la seguretat del treballador/a; en cas d'incompliment l'empresa es veurà en l'obligació de sancionar aquesta conducta.

Article 3.10 Baixes

En el cas de baixa d'un treballador/a tant per contingències comuns com professionals s'estarà a la legislació vigent aplicable.

Article 3.11 Ascensos

Els/les treballadors/es tenen preferència per cobrir les vacants que es produeixi en una categoria superior a la que ostentin, si compta amb la documentació exigida i acredita posseir els coneixements i la pràctica suficient per ocupar el lloc.

Els coneixements i la pràctica suficients han de ser acreditats mitjançant la seva adscripció al nou lloc durant un període de quatre mesos ininterromputs o sis de manera alterna amb desenvolupament de la seva nova responsabilitat satisfactòriament per l'empresa. Una vegada superat el període el/la treballador/a consolidarà la categoria.

Durant el període de consolidació ha de percebre la retribució del lloc i la categoria a la que opta.

Article 3.12 Multes de trànsit.

Quan un/a treballadors/es amb categoria de conductor que, conduint un vehicle d'empresa i efectuant la tasca encomanada, sigui condemnat a pagar una multa, l'empresa l'abonarà, si no concorre cap de les circumstàncies següents:

- Estat d'embriaguesa del conductor.
- Imprudència temerària o negligència greu del conductor.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

- No complir les normes establertes per part de l'empresa.
- No complir amb el codi de circulació.
- Treballadors/es reincidents que no compleixen la normativa viària.

En cas d'incórrer en algun d'aquest supòsits l'empresa no abonarà la multa i podrà sancionar disciplinàriament al/la treballador/a.

Article 3.13 Indemnització per causa de mort

Pel cas de mort per accident laboral de treballadors/es adscrits al present Conveni, l'empresa ha de subscriure una pòlissa que garanteixi que els hereus del/la treballador/a finat/da percebin una indemnització, total i per una sola vegada, d'import de 20.000.

L'empresa s'obliga d'igual forma a subscriure en favor dels treballadors/es una pòlissa que cobreixi per idèntic import de 20.000, el risc d'invalidesa permanent en grau d'absoluta si aquesta també deriva d'accident laboral.

Article 3.14 Préstecs per formació

L'empresa podrà facilitar préstecs sense interessos per la formació dels/les treballadors/es. La formació ha d'estar directament relacionada amb el lloc de treball o a l'especialitat del/la treballador/a i ha de tenir repercussió directa a la feina.

Els/les treballadors/es han de formular per escrit una sol·licitud dirigida al departament de personal de l'empresa. La sol·licitud es valorarà per part de la direcció de l'empresa que emetrà un informe amb la decisió acordada.

Si el préstec és concedit es signarà un document entre empresa i treballador/a on s'acordarà com s'ha de retornar el préstec en el rebut de salari.

En cas de fi de la relació laboral d'un/a treballador/a que tingui concedit un préstec, l'extinció comportarà el venciment immediat de la totalitat de terminis del préstec pendents de pagament, venint obligat el/la treballador/a a retornar de forma immediata a l'empresa el total import pendent i, per aquest motiu, l'empresa podrà descomptar les quantitats pendents d'amortitzar de la liquidació de les parts proporcionals i salaris pendents que puguin correspondre al/la treballador/a.

Article 3.15 Revisió mèdica/Vigilància de la salut

Els/les treballadors/es adscrits a aquest Conveni col·lectiu s'han de sotmetre a una revisió mèdica periòdica amb caràcter d'ordinària a fi de poder avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/es i per verificar si l'estat de salut dels/les treballadors/es poden constituir algun risc per a si mateixos, els/les demés treballadors/es o altres persones relacionades amb l'empresa o servei. La data de la revisió mèdica per els/les treballadors/es en actiu es programarà un cop a l'any en el cas de conductors i un cop cada dos anys en el cas de peons. Les noves incorporacions hauran de fer la corresponent revisió mèdica en idèntiques condicions que la resta de treballadors/es en el moment en que ho determini l'empresa d'acord amb els serveis mèdics contractats per la mateixa.

El resultat del reconeixement mèdic serà lliurat a cada treballador/a. Del resultat global de les revisions mèdiques es donarà còpia al Comitè de Seguretat i Salut laboral o delegats de prevenció.

Extraordinàriament en els processos de baixa per Incapacitat Temporal els/les treballadors/es s'han de sotmetre a les revisions mèdiques dels serveis de l'empresa tantes vegades com se'ls demani.

Article 3.16 Seguretat i salut

Segons el que estableix la Llei 31/1995 de 10 novembre de Prevenció de Riscos Laborals, l'empresa vetllarà per establir un adient nivell de protecció de la salut dels/les treballadors/es vers els riscos derivats de les condicions de treball, dins d'una política coherent, coordinada i eficaç per prevenir-los.

Els/les treballadors/es tenen dret a rebre la informació, formació i vigilància de la salut segons la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Els/les treballadors/es reben la informació en prevenció de riscos del seu lloc de treball previ a l'inici de la relació laboral. Trimestralment es portarà a terme la formació en prevenció de riscos, que serà convocada mitjançant el taulell d'anuncis de l'empresa.

Aquesta formació és d'obligat compliment per tots els/les treballadors/es, sent potestat de l'empresa adoptar mesures en cas de no assistir-hi sense causa justificada.

Article 3.17 Avaluació de Seguretat i Salut en el treball. OHSAS. Sistema integrat de gestió.

Vetllant per la política de seguretat i salut en el treball l'empresa ha posat en marxa un sistema de gestió de la Seguretat i Salut en el Treball amb l'objectiu de continuar treballant en la millora de les condicions de treball a fi d'elevat el nivell de la protecció de la seguretat i salut en el treball dels treballadors/es.

Aquest sistema de gestió de la Seguretat i Salut en el Treball té per finalitat proporcionar elements eficaços que permetin a l'empresa controlar els seus riscos i treballar en la millora contínua i en compliment dels requisits legals.

Aquest sistema de gestió en l'àmbit de la seguretat i salut en el treball, serà englobat en el marc únic del sistema integrat de gestió de qualitat i medi ambient i prevenció de riscos.

Article 3.18 Processos basats en la millora contínua. Sistema de gestió. SIG.

L'empresa treballa constantment sota la màxima de la millora contínua i és per això que l'eina de treball, el sistema integrat de gestió inclou la gestió de la qualitat, norma ISO 9001:2000; el medi ambient, norma ISO 14000; i la prevenció de riscos laborals, OHSAS 18000, el Sistema de gestió ètica i socialment responsable SGE 21. La integració del sistema de gestió suposa una oportunitat per incidir positivament en les dinàmiques empresarials i una visió d'empresa enfocada cap a l'excel·lència.

Article 3.19 Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació en matèria de prevenció de riscos laborals i que està format pels/les delegats/des de prevenció, en representació dels/les treballadors/es, i l'empresa i/o els seus representants en nombre igual als/les delegats/des de prevenció, la seva funció és la consulta regular i periòdica de l'empresa en matèria de prevenció de riscos.

El comitè es reunirà trimestralment, amb participació però sense vot dels/les delegats/des sindicals i els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa sempre que no estiguin entre els seus membres.

El comitè promourà iniciatives sobre mètodes i procediments per a la efectiva prevenció dels riscos a fi d'aconseguir la millora en les condicions o la correcció de les deficiències que poguessin ser detectades, així com participarà en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos de l'empresa.

Pel compliment de les seves funcions el comitè podrà visitar el centre de treball sempre que ho estimi oportú, conèixer tota la documentació relativa a les condicions de treball necessàries per les seves funcions, conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels/les treballadors/es a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives adients i conèixer i informar la memòria i programació anyal de serveis de prevenció.

Article 3.20 Actuació en defensa i protecció del medi ambient

Les parts signants d'aquest conveni consideren necessari que les empreses actuïn de forma responsable i respectuosa amb el medi ambient, prestant gran atenció a la seva defensa i protecció d'acord amb els interessos i preocupacions que han d'inspirar la nostra societat.

A aquest efectes l'empresa adoptarà una permanent actitud responsable en matèria de medi ambient.

Article 3.21 Responsabilitat social

La voluntat de promoure el comportament socialment responsable és un valor intrínsec des del naixement de l'empresa, que ha anat desenvolupant mecanismes i enfortint processos de creació de valor econòmic, valor medi ambiental i social, impulsant i consolidant la competitivitat responsable.

L'actuació principal són els programes d'inserció laboral per persones excloses del mercat laboral ordinari.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Article 3.22 Mesures de conciliació

mesures de conciliació, amb la voluntat que aquestes puguin perllongar -se en el temps. Es farà de forma personalitzada atenent a les necessitats individuals de les persones, sempre i quan es garanteixi l'equilibri empresarial.

L'objectiu és optimitzar la seva eficiència alhora que es millora la qualitat de vida de les persones en el treball.

Article 3.23 Pla d'igualtat.

Considerant la necessitat específica de desenvolupar polítiques actives de promoció de la igualtat, l'empresa, consensuat amb les parts implicades direcció i Comitè d'empresa, ha vist necessari desenvolupar un pla d'igualtat com a objectiu d'arribar a la igualtat efectiva.

Article 3.24 Taulell d'anuncis

Amb la finalitat de facilitar la difusió dels avisos d'interès per els/les treballadors/es l'empresa té un taulell d'anuncis general situat en la seu central i a cada centre de treball.

Article 3.25 Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball, les parts es sotmeten expressament al procediment del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL IV. RÈGIM DISCIPLINARI. FALTES I SANCIONS

Article 4.1 Facultat sancionadora

Els/les treballadors/es podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb les graduacions de faltes i sancions que s'estableix a continuació.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciatiu i no implica que no en poden existir d'altres, les quals seran qualificades segons l'analogia que guarden amb aquelles.

Article 4.2 Graduació de faltes

Les faltes comeses pels/les treballadors/es al servei de l'empresa es classificaran atenent a la seva importància i circumstàncies com a lleus, greus i molt greus.

1. Faltes lleus:

- a) Les d'oblit, error o demora sense justa causa en l'execució de qualsevol treball.
- b) D'una a tres faltes de puntualitat, inferior a 30 minuts, en l'assistència al treball durant un període d'un mes, sense que existeixi causa justificada.
- c) L'incompliment dels treballadors/es de l'empresa de l'obligació de portar els uniformes subministrats per l'empresa durant tota la jornada de treball, està expressament prohibida la seva utilització fora de la jornada laboral.
- d) L'abandonament sense causa justificada del lloc de treball, encara que sigui per breu temps, sempre que aquest abandonament no resultés perjudicial per l'empresa ni perturbés el treball dels altres treballadors/es, supòsit que es considerarà com a falta greu o molt greu.
- e) El tenir cura insuficient en la conservació i neteja del material de l'empresa, peces de roba de treball, mitjans de protecció.
- f) Incompliment del conductor responsable de cada servei de comunicar alguna incidència que succeeixi durant l'horari laboral i reflectir-la en els informes diaris.
- g) Qualsevol incompliment dels/les treballadors/es de l'obligació de realitzar els treballs segons els recorreguts previstos en les ordres de treball o la no comunicació de qualsevol modificació als/les encarregats/des.
- h) Faltar un dia a treballar sense causa justificada.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

i) No notificar al seu/va encarregat/da dels defectes dels materials o de la necessitat d'aquests pel seu bon desenvolupament del treball.

j) L'incompliment de les normes de seguretat e higiene quan no comportin riscos personals o materials.

k) L'incompliment de l'obligació dels/les treballadors/es utilitzar de forma correcta i adequada el material assignat, així com mantenir net els vehicles de l'empresa.

l) Totes aquelles de semblant naturalesa.

2. Faltes Greus:

a) Faltar 2 dies al treball en un període de 30 dies sense causa justificada.

b) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència implica vulneració manifesta per al treball o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, es considera com a falta molt greu.

c) Qualsevol alteració intencionada o falsificació de dades personals o laborals.

d) Actituds o comportaments que degradin la bona imatge de l'empresa.

e) Oblit important en la conservació i neteja de les eines, uniformes i mitjans de protecció.

f) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada que pugui ocasionar perjudicis a l'empresa o pugui ser causa d'accident dels seus companys.

g) L'embraguesa o toxicomania durant el treball, o fora d'aquest vestint l'uniforme de l'empresa.

h) La disminució voluntària no continuada ni reiterada del rendiment normal de treball.

i) No prestar la diligència o atenció deguda en el treball encomanat que pugui suposar risc o perjudici de certa consideració del propi/a treballador/a dels seus companys, l'empresa o tercers.

j) La inobservança de les ordres expresses o l'incompliment manifest de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan aquestes no suposin cap risc pel treballador/a, els seus companys o tercers, així com negar-se al ús dels mitjans de seguretat facilitat per l'empresa o fer ús indegut d'aquests.

k) La negligència o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encomanada.

l) No reflectir les incidències ocorregudes en el servei al corresponent full de ruta o no emplenar-ho.

ll) Totes aquelles de semblant naturalesa.

3. Faltes molt greus:

a) Faltar més de 2 dies al treball en un període de 30 dies sense causa justificada.

b) El robatori, furt o malversació comeses a l'empresa o la condemna per un il·lícit penal que comporti la pèrdua de confiança per part de l'empresa.

c) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, documents o qualsevol altre objecte de l'empresa.

d) Els maltractaments de paraula i obra o faltes greus de respecte i consideració als companys i superiors.

e) L'abandonament del lloc de treball sense justificació quan allò ocasioni greu perjudici a l'empresa o fos causa d'accident dels seus companys.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

f) La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan aquestes suposin algun risc pel treballador/a, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa o fer ús indegut d'aquests.

g) La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, que ocasioni risc greu d'accident laboral, perjudicis als seus companys o a tercers o danys a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada o reiterada en el rendiment normal del treball.

i) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins els 6 últims mesos, sempre que hagi estat objecte de sanció.

j) La incitació als/les treballadors/es perquè incompleixin les seves obligacions laborals, encara que parcialment, compleixin els seus objectius, excepte quan exerceixin drets constitucionalment protegits.

k) Totes aquelles de semblant naturalesa.

Article 4.3 Prescripció de les faltes i sancions

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en que l'empresa té coneixement de la seva comissió, i en tot cas, als sis mesos de ser comesa.

Article 4.4 Aplicació de sancions

Les sancions que l'empresa pot imposar, segons la seva gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

- amonestació verbal.
- amonestació per escrit.
- suspensió de feina i sou de 1 a 7 dies.

2. Per faltes greus:

- suspensió de feina i sou de 8 a 30 dies.

3. Per faltes molt greus:

- suspensió de feina i sou de 31 a 60 dies.
- acomiadament.

Per l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà present el major o menor grau de responsabilitat del que ha comés la falta, així com la repercussió del fet en la resta de treballadors/es i en l'empresa.

Les sancions seran comunicades per escrit als treballadors/es, excepte l'amonestació verbal.

CAPÍTOL V. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Article 5.1 Criteris generals de classificació professional i mobilitat funcional

Els/les treballadors/es que presten els seus serveis a l'empresa seran classificats en atenció a les seves aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

La classificació es realitza en Grups Professionals, per interpretació i aplicació dels factors de valoració i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupen els treballadors.

Mitjançant acord entre el treballador i l'empresa s'establirà el contingut de la prestació laboral objecte del contracte de treball, quedant enquadrat el treballador en un dels Grups Professionals previstos en aquest Conveni. En el cas de noves contractacions, en el contracte haurà de determinar-se el Grup Professional i el nivell salarial corresponent.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Article 5.2 Mobilitat funcional

El treballador haurà de complir les instruccions de l'empresari o persona a qui aquest delegui en l'exercici habitual de les seves funcions organitzatives i directives, havent d'executar els treballs i tasques que se li encomanin, dins del contingut general de la prestació laboral. En aquest sentit, podrà portar-se a terme una mobilitat funcional en el si de l'empresa, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional i/o el que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Dins de cada Grup Professional podran establir-se divisions funcionals o orgàniques sense que això suposi un obstacle a la mobilitat funcional. En tot cas, la referida mobilitat es produirà dins del grup, prèvia realització, si fos necessari, de processos simples de formació i adaptació.

La realització de funcions de superior o inferior grup, es farà conforme el que estableix l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

Article 5.3 Grups Professionals. Característiques generals.

Els/les treballadors/es que presten els serveis es classifiquen en els diferents Grups Professionals que es detallen a continuació:

- Grup professional 1: Llocs de llicenciats/des o equivalent

Definició genèrica de funcions: Llocs de complexitat elevada que requereixen un molt alt grau de formació teòrica i tècnica per la realització correcta de diverses tasques complexes i heterogènies. Són treballadors/es que fan funcions superiors, administratives de caràcter general, o derivades d'una titulació concreta, en l'exercici de tasques professionals específiques i complexes amb objectius globals definits i amb un alt grau d'exigència en els factors d'iniciativa, autonomia, responsabilitat i implicació, tot això d'acord amb el projecte de treball i objectius de la unitat funcional en la qual estiguin adscrits.

Formació: Títol de llicenciatura pròpia per desenvolupar l'àmbit de l'activitat requerida en l'àrea funcional que es trobin adscrits.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 1 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: cap de comptabilitat, cap d'àrea tècnica, cap d'organització, cap de recursos humans. També s'entendrà inclòs el personal de Gerència, Administració i Direcció.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Planificació anual de cada àrea consensuat amb gerència.

Gestió del personal que té al càrrec i donar les directrius per executar les tasques.

Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

- Grup professional 2: Llocs de diplomats/des o equivalent

Definició genèrica de funcions: Són treballadors/es que tenen com a responsabilitat bàsica el desenvolupament d'una àrea funcional concreta, executen amb autonomia però sota la supervisió del superior jeràrquic la planificació establerta, fan tasques de gestió derivades d'una titulació específica, duen a terme les seves funcions amb responsabilitat i complint el projecte de treball o objectius de la unitat funcional de la qual estan adscrits.

Formació: Títol de diplomatura pròpia per desenvolupar l'àmbit de l'activitat requerida en l'àrea funcional que es trobin adscrits.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 2 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: tècnic de qualitat i construcció, tècnic de medi ambient, inseridora laboral.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Executar la planificació establerta per el responsable de l'àrea.
Elaboració tècnica dels documents corresponents a la seva àrea.
Realització d'estudis de camp per optimitzar serveis i recursos.
Reportar incidències al superior directe.
Resolució d'incidències dins el grau de la seva autonomia.
Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

- Grup professional 3: Llocs de encarregat/da o equivalent

Definició genèrica de funcions: Són treballadors/es que adoptem mesures oportunes per l'ordenament i exercici dels serveis que estiguin al seu càrrec sota les ordres immediates del superior directe. Requereixen un grau de formació teoricopràctica de responsabilitat, acompliment de les tasques consistents en l'execució d'operacions de les que són responsables.

Formació: Coneixements administratius i de gestió necessaris en l'àrea a desenvolupar la seva feina, amb experiència provada i preparació en execució d'operacions.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 3 i 4 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: encarregat de construcció, encarregat servei/supervisor, encarregat general.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Executa la planificació del servei.
Coordina i supervisa els equips de treball al seu càrrec.
Resolució incidències, internes i externes, i les reporta al seu superior.
Interlocutor de l'empresa davant de tècnics, brigades etc.
Proposa propostes de millora vers al servei del que és responsable.
Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

- Grup professional 4: Llocs de administratiu/va o equivalent

Definició genèrica de funcions: Són treballadors/es que amb coneixements teoricopràctics en matèria administrativa (medi ambient, comptabilitat, recepció etc), i amb experiència provada, sota les ordres d'un superior del qual reben instruccions, realitzant activitats administratives amb iniciativa i responsabilitat.

Formació: Formació administrativa i de gestió necessàries per a desenvolupar la seva feina, amb experiència provada pròpia del lloc de treball que ocupen.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 5, 6 i 7 del barem de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: atenció telefònica, administrativa 2^a, auxiliar administrativa medi ambient, oficial de planta.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Gestió administrativa com la transcripció de dades en llibres comptables, càlculs estadístics, redacció de correspondència amb iniciativa pròpia, informes de servei, fulles de rutes, gestió de comandes i altres activitats de naturalesa anàloga o similar.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Execució de les instruccions donades.

Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

- Grup professional 5: Llocs de conductor/a

Definició genèrica de funcions: Són treballadors/es destinats a la conducció del vehicle assignat, que disposen del carnet de conduir corresponent i estan al corrent de la normativa vigent. Tenen els coneixements teoricopràctics en matèria del vehicle assignat i experiència provada en la conducció de vehicles de diferents tones. Manipulació de càrregues, amb ajut mecànic i humà o sense, segons els requeriments del servei.

Formació: Formació conducció de vehicles a motor i expedició dels permisos corresponents.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en el barem núm. 8 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: conductor B-1, conductor fins 18T, conductor recol·lector, conductor 18-32 T, conductor 32-40T.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Conducció del vehicle assignat realitzant la corresponent ruta.

Tasques físiques de manipulació de càrregues.

Tasques de manteniment de vehicle i equipaments assignats (nivells, oli, mecànica bàsica, ordre i neteja cabina, supervisió dels mecanismes pertinents (ganxo, bolquet etc).

Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

- Grup professional 6: Llocs de especialista/ oficial

Definició genèrica de funcions: Són treballadors/es que requereixen el grau necessari de formació pràctica i teòrica i de responsabilitat per acomplir les tasques bàsicament físiques que exigeixin els coneixement professionals necessaris tant d'especialistes com d'oficials per tal de desenvolupar la feina amb la especialització i perfecció requerides pel seu càrrec. Executen les seves funcions segons les instruccions que els hi són facilitades. En funció de la màquina requerida es pot demanar un permís específic.

Es dediquen a funcions que requereixen certa pràctica i especialitat, conducció de maquinària, manipulació d'aparells específics per la realització de la feina; a vegades tenen personal al seu càrrec, altra personal de recolzament.

Formació: Formació ensenyament secundari obligatori, coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva especialitat.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm.8 i 9 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: especialista botiga, especialista, especialista nit, especialista manteniment Planta, especialista planta Malgrat, oficial-especialista planta Malgrat, oficial deixalleries, oficial planta Malgrat, oficial 2a manteniment, oficial 1a manteniment.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

Realització de la feina física encomanda càrrega i descàrrega etc.

Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

- Grup professional 7: Llocs de peó

Definició genèrica de funcions: Són treballadors/es que realitzen tasques que s'executen segons instruccions concretes, amb dependència dels seus superiors, que requereixen preferentment esforç físic i/o atenció i que no necessiten d'una formació específica.

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Formació: Formació bàsica obligatòria.

Normalment comprendrà les categories enquadrades en els barems núm. 10 i 11 de les bases de cotització a la Seguretat Social.

Comprèn a títol orientatiu les següents categories: peó d'inserció, peó mercat, peó selectiva, peó manteniment i construcció i peó de platja, auxiliar.

En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents:

1. Tasques manuals i físiques amb coneixement bàsics de l'àrea de la seva activitat.
2. Operacions elementals amb màquines senzilles, entenent per tal aquelles que no necessiten ensinistrament i coneixements específics.
3. Tasques de càrrega i descàrrega, manuals o amb ajuda d'elements mecànics simples.
4. Tasques de subministrament de materials en el procés productiu.
5. Tasques de selecció i valorització de residus.
6. Tasques de suport ajuda de màquines.
7. Qualsevol altra responsabilitat o funció pròpia del seu lloc de treball.

Article 5.4 Garanties salarials dins del Grup professional

Per assegurar que dins de cada Grup Professional al treballador se'l remuneri segons el treball que desenvolupa, s'estableix el següent quadre de convergències de Categories Professionals en Grups Professionals, en el que s'hi inclouen els Nivells Salarials que corresponen a cada Grup Professional.

ANNEX 1 TAULA DE CONVERSIÓ

Cap Àrea Tècnica	GRUP PROF 1
Cap RRHH	GRUP PROF 1
Cap de Comptabilitat	GRUP PROF 1
Inseridora laboral	GRUP PROF 2
Tècnic Medi Ambient	GRUP PROF 2
Encarregat general	GRUP PROF 3
Encarregat servei/Supervisor	GRUP PROF 3
Encarregat Manten./constr.	GRUP PROF 3
Atenció telefònica	GRUP PROF 4
Administrativa 2ª (75%)	GRUP PROF 4
Aux. Adm. medi ambient	GRUP PROF 4
Oficial Planta Argentona	GRUP PROF 4
Conductor B1	GRUP PROF 5
Conductor fins a 18 tones	GRUP PROF 5
Conductor recol·lector	GRUP PROF 5
Conductor 18/32 tones	GRUP PROF 5
Conductor 32/40 tones	GRUP PROF 5
Especialista Botiga	GRUP PROF 6
Especialista	GRUP PROF 6
Especialista nit	GRUP PROF 6
Especialista Manten. Planta	GRUP PROF 6
Especialista Planta Malgrat	GRUP PROF 6
Ofic-especia. Planta Malgrat	GRUP PROF 6
Oficial deixalleries	GRUP PROF 6
Oficial Planta Malgrat	GRUP PROF 6
Oficial 2ª Mantenim/constr.	GRUP PROF 6

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 4 de febrer de 2014

Oficial 1º Mantenim/constr.	GRUP PROF 6
Peó Manteniment/constr.	GRUP PROF 7
Peó inserció	GRUP PROF 7
Peó Mercat	GRUP PROF 7
Peó selectiva	GRUP PROF 7
Peó platja	GRUP PROF 7
Auxiliar	GRUP PROF 7

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dimarts, 4 de febrer de 2014

ANNEX 2 TAULES SALARIALS DEFINITIVES 2014-2015

Categoria	Sou base	Plus conveni	Tòxic Penós	Torn nocturn	Dietes	Plus transport	Tercera paga	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Total anual
Auxiliar	460,00	-	92,00	-	-	47,30	46,00	645,30	645,33	645,33	9.034,62
Peó inserció	732,03	0,00	146,40	0,00	0,00	48,28	61,01	987,72	815,53	815,53	13.483,70
Peó Mercat	732,03	26,77	146,40	0,00	0,00	48,28	61,01	1.014,49	815,53	815,53	13.804,94
Peó selectiva	732,03	24,64	146,40	0,00	0,00	48,28	61,01	1.012,36	815,53	815,53	13.779,38
Especialista Botiga	753,96	15,47	150,79	0,00	0,00	48,28	62,83	1.031,33	877,75	877,75	14.131,46
Especialista	753,96	50,87	150,79	0,00	0,00	48,28	62,83	1.066,73	877,75	877,75	14.556,26
Especialista nit	753,96	62,29	150,79	188,49	0,00	48,28	62,83	1.266,64	877,75	877,75	16.955,18
Especialista Manten. Planta	753,96	106,77	150,79	0,00	0,00	67,70	62,83	1.142,05	877,75	877,75	15.460,10
Especialista Planta Malgrat	753,96	279,97	150,79	37,70	0,00	48,28	62,83	1.333,53	754,01	754,01	17.510,38
Ofic.-especia. Planta Malgrat	753,96	307,81	150,79	37,70	0,00	48,28	62,83	1.361,37	754,01	754,01	17.844,46
Oficial deixalleries	805,23	116,27	161,05	0,00	0,00	98,85	66,78	1.248,18	888,26	888,26	16.754,68
Oficial Planta Argentona	853,36	117,55	170,67	0,00	0,00	311,47	78,22	1.531,27	961,82	961,82	20.298,88
Oficial Planta Malgrat	805,23	217,78	161,05	0,00	0,00	98,85	66,78	1.349,69	877,75	877,75	17.951,78
Conductor B1	805,23	87,08	161,05	0,00	0,00	98,85	66,78	1.218,99	888,26	888,26	16.404,40
Conductor fins a 18 tones	853,39	150,63	170,67	0,00	0,00	98,85	71,12	1.344,66	950,09	950,09	18.036,10
Conductor recol·lector	853,39	496,25	170,67	0,00	0,00	98,85	71,12	1.690,28	986,84	986,84	22.257,04
Conductor 18/32 tones	853,39	792,22	170,97	0,00	0,00	98,85	71,12	1.986,55	1.666,07	1.666,07	27.170,74
Conductor 32/40 tones	853,39	867,51	170,97	0,00	0,00	98,85	71,12	2.061,84	1.685,62	1.685,62	28.113,32
Encarregat servei /Supervisor	853,36	117,55	170,67	0,00	0,00	311,47	78,22	1.531,27	961,82	961,82	20.298,88
Encarregat general	904,79	892,89	180,96	0,00	103,00	88,25	75,40	2.245,29	1.906,53	1.906,53	30.756,54
Atenció telefònica	732,03	354,00	0,00	0,00	0,00	48,28	61,01	1.195,32	815,53	815,53	15.974,90
Administrativa 2ª (75%)	591,28	610,32	0,00	0,00	0,00	48,28	49,27	1.299,15	830,57	830,57	17.250,94
Aux. Adm. medi ambient	732,03	454,00	0,00	0,00	0,00	48,28	61,01	1.295,32	815,53	815,53	17.174,90
Inseridora laboral	1.136,12	227,23	0,00	0,00	0,00	48,28	94,67	1.506,30	1.136,12	1.136,12	20.347,84
Tècnic Medi Ambient	1.136,12	652,13	0,00	0,00	82,40	48,28	94,67	2.013,60	1.957,00	1.957,00	28.077,20
Cap Àrea Tècnica	1.161,50	881,20	0,00	0,00	0,00	105,90	96,80	2.245,40	2.102,36	2.102,43	31.149,59
Cap RRHH (75%)	871,12	750,43	0,00	0,00	0,00	98,85	73,00	1.793,40	1.723,50	1.723,50	24.967,80
Cap de Comptabilitat	1.161,50	1.150,10	0,00	0,00	0,00	83,04	96,80	2.491,44	2.441,94	2.441,94	34.781,16
Encarregat Manten.	1.029,94	765,91	0,00	0,00	0,00	186,88	85,82	2.068,55	2.129,60	2.129,60	29.081,80
Peó Manteniment	774,70	336,67	0,00	0,00	0,00	148,93	64,56	1.324,86	850,00	850,00	17.598,32
Oficial 2ª Mantenim	858,71	354,56	0,00	0,00	0,00	150,23	71,55	1.435,05	950,00	950,00	19.120,60
Oficial 1ª Mantenim	929,83	387,53	0,00	0,00	0,00	156,00	77,49	1.550,85	980,00	980,00	20.570,20

Barcelona, 14 d'octubre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès