



RESOLUCIÓ de 22 d'octubre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci per a la Gestió de Residus del Vallès Oriental per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08101172012015)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci per a la Gestió de Residus del Vallès Oriental, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 18 de març de 2019, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci per a la Gestió de Residus del Vallès Oriental per als anys 2018-2020 (codi de conveni núm. 08101172012015) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies 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 CONSORCI PER A LA GESTIÓ DE RESIDUS DEL VALLÈS ORIENTAL PER ALS ANYS 2018 AL 2020

#### Capítol I **Disposicions generals**

Article 1. Àmbit funcional i personal.

L'àmbit d'aquest conveni s'estén al personal laboral del Consorci per a la Gestió dels Residus del Vallès Oriental, en endavant Consorci.

Article 2. Àmbit temporal.

La vigència d'aquest conveni serà de tres anys, des del dia 1 de gener de 2018 fins al 31 de desembre del 2020.

A la data de finalització del Conveni, les parts podran denunciar el conveni amb una antelació mínima de tres mesos. No obstant s'hagi denunciat el conveni en el termini establert en el paràgraf anterior, aquest seguirà vigent en la seva totalitat fins l'aprovació d'un conveni nou.

En el supòsit de no haver-hi denúncia expressa per cap de les dues parts, aquest Conveni quedarà prorrogat de manera automàtica per períodes anuals successius.

Article 3. Comissió d'interpretació, estudi i seguiment.

En el termini dels trenta dies següents a la publicació del conveni en el diari oficial de la Generalitat de Catalunya, es constituirà una Comissió Paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

La Comissió Paritària d'interpretació, estudi i seguiment estarà formada per quatre persones, dues en representació de la part social i dues en representació del Consorci. Ambdues parts podran assistir a la comissió amb assessor/a que tindrà veu però no vot.

Les funcions d'aquesta Comissió seran l'estudi, la interpretació, el seguiment, la vigilància i el posterior desenvolupament dels acords que figuren en aquest conveni, i seran vinculants per a ambdues parts. Igualment, entre les funcions de la Comissió hi haurà l'establiment d'un calendari per a la negociació d'un nou conveni.

La Comissió es reunirà a petició escrita d'alguna de les parts, argumentant el motiu de la reunió.

El termini per fixar la data de la reunió de la Comissió Paritària serà de tres dies i es disposarà, com a màxim, set dies més per a la seva celebració.

Si en aquest termini no pogués reunir-se sense causa justificada, qualsevol de les parts podrà utilitzar unes altres vies per a la solució del problema.

Els acords de la Comissió es prendran en un termini màxim de cinc dies, comptats des de la data de la reunió, seran vinculants per a les dues parts i s'hauran d'aplicar en un termini màxim de deu dies, comptats des de la data de l'acord, a excepció d'aquells en els quals la Comissió acordi un termini diferent.

S'aixecarà i es signarà l'acta de les reunions.

En cas de manca d'acord en el si de la comissió sobre la interpretació i/o l'aplicació del present conveni, així com qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressa i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància, als procediments de la conciliació i mediació establerts legalment, a petició de qualsevol de les parts.

Davant les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària d'interpretació i seguiment del Conveni, que disposa d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a comptar des que se li va plantejar la discrepància. Si no s'ha sol·licitat la intervenció de la Comissió o aquesta no ha assolit un acord, les parts han de recórrer als procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic, previstos a l'art. 83, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords a què es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant, i en aquest cas el laude arbitral té la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només es pot recórrer de conformitat amb el procediment i sobre la base dels motius que estableix l'art. 91.

Article 4. Comissió per a la prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual, d'assetjament per raó de sexe.

1. Es crearà la Comissió per a la prevenció i detecció de casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, integrada de la manera següent:

Un/a representant de l'empresa, serà la persona que ocupa la gerència o persona amb qui delegui.

Un/a representant del personal, serà un/a dels representants legals dels treballadors.

2. Les funcions d'aquesta Comissió, sens perjudici de les que puguin anar apareixent, son les següents:

Assessorar a aquells empleats públics que facin consultes en aquesta matèria.

Fer difusió entre els empleats públics de la normativa reguladora d'aquest àmbit així com dels materials informatius que puguin resultar d'interès.

Article 5. Clàusula de garantia.

El Consorci garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició legal anterior a l'entrada en vigor d'aquest conveni, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable per als treballadors/es, signat entre el Consorci i els representants dels treballadors, prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest conveni, tenint en compte que, per a la seva validesa i eficàcia, serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

#### Article 6. Vinculació.

1. Aquest Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta.

En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest conveni pot ser aïlladament considerada.

2. Ja que les condicions pactades són un tot orgànic i indivisible, aquest conveni serà revisat per la Comissió de Seguiment en cas que l'autoritat laboral o judicial, en l'exercici de les seves facultats, objectés o invalidés algun dels seus acords o no aprovés la totalitat dels acords.

#### Article 7. Assistència jurídica i responsabilitat civil.

El Consorci te contractada una pòlissa de responsabilitat civil, per a tots aquells empleats que puguin incórrer en responsabilitat civil durant el desenvolupament de la tasca pròpia del seu lloc de treball.

Aquesta pòlissa contindrà la cobertura de defensa jurídica a tot el personal que tingui conflicte judicial derivat de la tasca pròpia del seu lloc de treball, sense que es pugui entendre que qualsevol conflicte que sorgeix durant la jornada laboral, sigui derivat de la tasca que desenvolupa i, per tant, només quedaran coberts els assumptes judicials que derivin de la seva tasca.

S'exceptua d'aquesta previsió el cas que el conflicte judicial sigui entre el treballador o treballadora i el propi Consorci i els casos de conflicte entre els empleats del Consorci.

## Capítol II Jornada i règim laboral

#### Article 8. Horaris i jornada laboral.

La jornada laboral de tot el personal del Consorci és de 37'5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual equivalent a 1642 hores. Aquest punt serà revisable en funció del que determini la legislació vigent.

Donat que l'activitat de l'empresa consisteix en la prestació d'un servei públic, els horaris del personal al seu servei s'adaptaran a les necessitats operatives de l'empresa de manera que sens perjudici de l'establert al paràgraf anterior, la durada de la jornada setmanal ordinària s'establirà en funció dels serveis que l'empresa presta i als que el treballador/a s'hi trobi adscrit, havent-se de respectar en tot cas el descans entre jornades i la jornada màxima anual.

En virtut del seu calendari preestablert, si es produeix una diferència d'hores realitzades per cada treballador/a en relació a les què ha de realitzar en compliment de la seva jornada laboral anual, de mutu acord entre treballador/a i Consorci es corregirà la diferència reduint o augmentant les hores de prestació del servei, respectant sempre els descansos setmanals i diaris.

Els dies 24 i 31 de desembre seran considerats dies no laborables llevat dels serveis de registre general i d'informació, la planta de digestió anaeròbica i de compostatge i la planta de transferència.

Quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís per a tot el personal.

Els treballadors del Consorci podran prestar serveis a temps complet o a temps parcial.

El personal d'oficines distribuirà la seva jornada de dilluns a divendres en horari continuat tot i que serà obligatori prestar serveis una tarda a la setmana de dilluns a dijous. El personal d'explotació distribuirà la seva jornada de dilluns a diumenge, respectant en tot cas el temps de descans que correspongui.

La distribució i ordenació de la jornada laboral es farà en el corresponent calendari laboral que serà aprovat anualment i fixat en document independent per part dels representants dels treballadors i del Consorci com a màxim el 30 de desembre de l'any anterior.

Així mateix, es podran autoritzar horaris especials a petició de la persona interessada, per causa justificada degudament acreditada, si les necessitats del servei ho permeten.

Article 9. Permís de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball per motius personals.

El temps d'absència s'haurà de recuperar en el termini de 30 dies en què es produeixi l'absència, tenint en compte les necessitats del servei.

Article 10. Jornada intensiva.

En la confecció del calendari laboral anual, amb caràcter general s'acorda la prestació de serveis en jornada intensiva, concentrada durant el matí pel personal d'oficines, preferentment de conformitat amb el calendari següent:

- Des del primer dilluns anterior al 15 de juny i el primer dilluns posterior al 15 de setembre.
- Des del penúltim dilluns de desembre al segon dilluns de gener, els dos inclosos.
- Els dies laborables compresos pel període de Setmana Santa que ve fixada pel calendari escolar.

Article 11. Descans dins la jornada laboral.

Tot el personal que presti serveis en horari continuat tindrà dret a un descans de trenta minuts que serà considerat com a temps de treball efectiu, sempre que la seva jornada diària continuada sigui superior a sis hores.

Entre l'horari del matí i l'horari de la tarda ha de passar, com a mínim trenta minuts d'obligat descans i, com a màxim, dues hores, per a aquells treballadors que tinguin pactada una tarda de treball a la setmana.

Article 12. Hores extraordinàries.

Conscients les parts signants d'aquest conveni de la situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, per la qual cosa caldrà evitar-les en la mesura que sigui possible.

No obstant això, en els supòsits que sigui absolutament imprescindible la realització d'hores extraordinàries, ho decidirà la direcció, informant la representació legal dels treballadors/ores.

La prestació de serveis en hores extraordinàries per part dels treballadors/ores serà voluntària, llevat del que s'indica i amb les limitacions del paràgraf següent.

En qualsevol cas, el còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no podrà excedir de vuitanta hores a l'any, excepte per atendre situacions d'emergència o de força major degudament justificades, de conformitat amb l'article 35.3 TRET.

Als efectes del seu reconeixement, tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes al conveni, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències i situacions d'emergència que puguin sorgir.

Dins la definició d'hores extraordinàries es tindran en compte dues situacions específiques:

- a) Tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 21.00 i 06.00 hores.
- b) Tindrà la consideració d'hora en dia festiu, els diumenges i dies festius del calendari laboral.

La opció entre fer pagament de les hores extraordinàries o compensar amb temps de descans en primer terme s'acordarà entre la direcció i el/la treballador/a interessat/ada. En absència de pacte s'entén que les hores extraordinàries fetes han de ser compensades mitjançant descans dins els quatre mesos següents a la seva realització, de conformitat amb l'art. 35 TRET.

Compensació amb temps de descans:

- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable en horari de dia es compensarà amb una hora i mitja de descans.

- Una hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb dues hores de descans.

- Una hora extraordinària efectuada en dies festius de dia es compensarà, amb dues hores de descans.

- Una hora extraordinària efectuada en dies festius de nit es compensarà, amb tres hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu es podran gaudir juntament amb altres períodes, previ pacte amb el Consorci.

Compensació econòmica:

En tot cas, les hores extraordinàries s'abonaran d'acord amb la retribució fixada per al lloc de treball que requereixi aquestes hores i no segons la categoria de l'empleat que les efectua.

Les hores extraordinàries seran computades mensualment i abonades en nòmina, un cop determinades, en un termini màxim de tres mesos, d'acord amb les taules salarials de l'Annex 1 del Conveni.

Les hores extraordinàries que es realitzin en dies de descans seran considerades hores extres festives.

En el cas que s'opti per compensació econòmica de serveis fora de la jornada ordinària, si es tracta d'hores que no impliquin prolongar la jornada habitual de manera contínua, es tindrà en consideració:

- a) Es compensarà a raó d'hora extraordinària. En el supòsit que la feina encomanada no superi una hora i trenta minuts l'empresa abonarà igualment com a mínim l'import d'una hora i trenta minuts d'hora extraordinària.

b) El/la treballador/a podran ser cridats a assistir a reunions convocades per l'empresa i/o formació obligatòria i si impliquen un desplaçament en mitjà de transport per part del treballador/a se li compensarà quilometratge

c) Quan és amb motiu de formació obligatòria, les dues primeres hores anuals seran compensades amb descans i a partir de la tercera es podrà acordar el seu pagament amb compensació econòmica

#### Article 13. Marc general del calendari laboral.

El calendari laboral és l'instrument tècnic que regula els dies laborables i els festius de tot l'any. L'empresa i els representants dels treballadors establiran anualment el calendari laboral abans de l'1d' abril.

No més tard del dia 20 de setembre de cada any, el Consorci informarà del còmput d'hores efectives treballades a cada treballador/a i en donarà compte als delegats de personal.

El calendari de festes oficials serà l'assenyalat per la Generalitat de Catalunya i dues festes locals a escollir pels treballadors.

En qualsevol cas, es garanteixen les 14 festes, dintre el calendari laboral.

El personal del Consorci que treballi en alguna festa oficial, podrà optar per la seva compensació econòmica com a festiu o bé triar un altre dia de festa dins l'any natural.

Donades les característiques del serveis, que comporten un horari especial, poden coincidir les festes laborals amb els dies de descans setmanal. En cas de coincidència, es negociarà amb l'interessat el trasllat del seu gaudi, respectant la lliure elecció de l'interessat i les necessitats del servei públic.

#### Article 14. Vacances anuals.

Tot el personal del Consorci té dret a gaudir de vint-i-dos dies laborables de vacances retribuïdes, o dels dies que en proporció els correspongui si el temps treballat es menor. Les vacances es poden gaudir en un únic període de manera continuada o en dos períodes de manera partida.

Els torns de vacances hauran de ser aprovats i coneguts pel personal afectat durant la primera quinzena del mes de març i no es podran modificar excepte a petició escrita dels interessats i confirmació de la seva acceptació pel servei al qual estiguin adscrits.

De manera prioritària, si no és que concorrin causes personals especials o per necessitats de servei, es fixen els mesos de juliol a setembre com els preferents pel gaudiment de les vacances d'estiu i el període comprès des del 25 de desembre fins el 6 de gener com a gaudiment de les vacances de Nadal i Reis.

Si algun treballador sol·licités el gaudiment de les seves vacances en un altre període de temps diferent a l'assenyalat, després de l'anàlisi prèvia de les necessitats a cobrir i si les necessitats del servei ho permeten li serà facilitat aquest gaudiment.

El personal del Consorci, en funció dels anys de servei prestats, disposarà de més dies de vacances, d'acord amb la taula següent:

- 15 anys de servei: 23 dies hàbils
- 20 anys de servei: 24 dies hàbils
- 25 anys de servei: 25 dies hàbils
- 30 o més anys de servei: 26 dies hàbils

#### Article 15. Classificació professional i llocs de treball.

S'acorda la creació d'un grup de treball per a portar a terme l'estudi i definició dels sistemes de classificació professional i llocs de treball.

#### Article 16. Malalties i accidents.

1. En els processos de baixa és obligatori comunicar la no assistència al treball des de el primer dia pel mitjà que es tingui per convenient, també per correu electrònic o per telèfon.

El termini per presentar el comunicat de baixa és de tres dies naturals i serà renovat quan pertoqui i el termini de presentació és igualment de tres dies.

2. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la prestació reconeguda per la seguretat social es complementarà, d'acord amb els percentatges següents:

- del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, es percebrà el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- a partir del dia vint-i-un, inclusivament i en endavant, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Contingències	Dies	Límit de complement
	1r dia – 3r dia	50% de les retribucions fixes integres percebudes en el mes anterior a la incapacitat
Comuna	4t dia - 20è dia	Prestació de la SS + complement = 75% de les retribucions fixes integres percebudes en el mes anterior a la incapacitat
	21è dia en endavant	Prestació de la SS + complement = 100% de les retribucions fixes integres percebudes en el mes anterior a la incapacitat

#### Supòsits excepcionals en relació a la IT per contingències comunes

D'acord amb el que preveu l'apartat cinquè de l'article 9 del Reial decret- llei, de 13 de juliol, s'estableixen els següents supòsits que, amb caràcter excepcional i degudament justificats, es complementaràn fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat:

#### Hospitalització i intervenció quirúrgica

S'entendrà que existeix hospitalització quan es precisi de repòs hospitalari per fer la recuperació i que la permanència en el centre hospitalari sigui per un temps igual o superior a 24 hores.

Per acreditar-ho es requerirà un document expedit pel centre hospitalari en què consti l'hora d'ingrés i la sortida del centre.

S'inclouen els supòsits d'intervenció quirúrgica tot i que no es requereixi hospitalització, sempre que sigui necessari un procés de repòs o rehabilitació domiciliària igual o superior a 24 hores.

Caldrà justificació mèdica que acrediti la intervenció o bé si es requereix del procés de recuperació domiciliària.

**Empleades embarassades i durant el període de lactància natural**

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades, amb motiu de situació d'IT de les empleades embarassades i les que es trobin durant el període de lactància natural, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

**Empleades víctimes de la violència de gènere.**

En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades, amb motiu de situació d'IT de les empleades víctimes de violència de gènere, es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la seguretat social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

**Malaltia greu.**

Tindran aquesta consideració aquelles malalties determinades per un facultatiu dels centres públics d'assistència sanitària. L'empleat o empleada podrà sol·licitar que l'acreditació de malaltia greu sigui emesa pels serveis mèdics que tingui concertats.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Reial decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel qual es crea la Xarxa Nacional de Vigilància Epidemiològica, i en el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la seguretat social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu, així com les següents:

La intervenció mèdica invasiva

Malalties oncològiques, incloent-ne els tractaments

Malalties hematològiques greus

Malalties psiquiàtriques greus

Malalties neurològiques i neuromusculars greus

Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus

Malalties cardiovasculars greus

Malalties de l'aparell respiratori greu

Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus

Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi

Malalties reumatològiques greus

Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus, per exemple la bronquitis aguda, crisi asmàtica, etc..

**Altres supòsits.**

- Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.

- Els cinc primers dies, a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades l'any.



- Les indisposicions d'un dia degudament justificades per un facultatiu mitjançant baixa mèdica.

El procediment del reconeixement del cent per cent de les retribucions, en els supòsits excepcionals, s'iniciarà en el moment que l'empleat o empleada ho sol·liciti i acreditati que la seva situació d'IT està inclosa dins d'algun dels supòsits previstos en aquest article.

3. En qualsevol cas, el Consorci es reserva la possibilitat d'aplicar mecanismes de control, en els casos d'empleats que tinguin un índex de no assistència al treball per sobre de la mitja de la resta de treballadors/es.

4. En els casos de permisos per maternitat, no caldrà presentar el document justificatiu de la continuïtat de la baixa.

En finalitzar el permís, l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

5. Durant la vigència del conveni s'acorda la creació d'una comissió paritària que dissenyi un pla de control de l'absentisme, que inclogui l'estudi de l'aplicació del complement de la prestació econòmica de la IT, de conformitat amb la Disposició addicional 54 de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'estat.

### Capítol III Condicions econòmiques

Article 17. Retribucions.

Tot el personal té dret a percebre una remuneració digna i d'acord amb la normativa corresponent. Així mateix, es garanteix una equiparació dels conceptes retributius entre tot el personal.

Les retribucions del personal s'especificaran a les taules salarials de l'Annex 1 d'aquest Conveni i s'actualitzaran anualment.

Els treballadors del Consorci no adscrits a l'explotació de la planta, percebran dues pagues extraordinàries a l'any denominades juny i Nadal de l'import que s'especifica a les taules salarials.

La paga extra de juny es meritara des de el primer dia de juliol de l'any anterior fins al 30 de juny de l'any en curs i s'abonarà com a màxim el dia vint-i-dos de juny.

La paga extra de Nadal es meritara des de el primer dia de gener de l'any en curs fins al 31 de desembre de l'any en curs i s'abonarà com a màxim el dia vint-i-dos de desembre.

El grup de treballadors adscrits a l'explotació de la planta, percebran quatre pagues extraordinàries a l'any denominades: març, juny, setembre i Nadal, de l'import que s'especifica a les taules salarials (Annex 1).

La paga extra de març es meritara des de el primer dia de gener de l'any en curs fins al 30 de juny de l'any en curs i s'abonarà amb caràcter avançat com a màxim el dia vint-i-dos de març.

La paga extra de juny es meritara des de el primer dia de gener de l'any en curs fins al 30 de juny de l'any en curs i s'abonarà com a màxim el dia vint-i-dos de juny.

La paga extra de setembre es meritara des de el primer dia de juliol de l'any en curs fins al 31 de desembre de l'any en curs i s'abonarà amb caràcter avançat com a màxim el dia vint-i-dos de setembre.

La paga extra de desembre es meritara des de el primer dia de juliol de l'any en curs fins al 31 de desembre de l'any en curs i s'abonarà com a màxim el dia vint-i-dos de desembre.

Es podrà incloure la part proporcional de les pagues extres a la nòmina mensual si el/la treballador/a així ho demana.

La retribució mensual es pagarà mitjançant ingrés bancari, en el número de compte designat pel treballador/a, abans dels últims 3 dies hàbils de cada mes.

Cada treballador/a rebrà un full salarial mensual on constaran totes les dades corresponents a la seva retribució durant aquell període de temps, d'acord amb el model oficial. Aquest rebut podrà ser emès en format digital.

En matèria d'increment salarial s'estarà a allò que disposi la Llei de pressupostos generals de l'estat.

Article 18. Conceptes salarials. Definicions.

Definicions:

Plus assistència: Concepte retributiu de pagament mensual, que no es percep durant les vacances

Plus conveni: Concepte retributiu de pagament mensual que perceben les categories d'oficials de primera i oficials de segona (No personal d'oficina).

Plus tòxic: El plus tòxic retribueix les tasques del personal de planta inclosos en les categories identificades a l'Annex retributiu del Conveni i consisteix en l'abonament del 20 per cent del seu salari base, tal com s'estableix a l'article 34 del Conveni General del sector.

Les categories del personal que tenen establert el seu salari amb l'únic concepte "salari mensual" aquest inclou la retribució del plus penós, tòxic i perillós que s'estableix a l'article 34 de l'actual conveni general de la neteja pública viària o disposició que en el seu cas en relació a tals plusos el substitueixi.

Article 19. Antiguitat. Definició i meritació.

Antiguitat és un concepte retributiu associat al temps que un/a treballador/a porta prestant serveis al Consorci.

Es reconeix el pagament d'antiguitat al personal que presta serveis al Consorci a partir de la data d'ingrés al Consorci i en atenció a l'escalat següent:

ANTIGUITAT	ANUAL	MENSUAL
De 3 anys a 10 anys	225 euros	18,75 euros
A partir	630 euros	52,50 euros
A partir 15 anys	945 euros	78,75 euros

Aquest concepte es percebrà de forma prorratejada en 12 pagues al llarg de l'any a partir de la primera mensualitat íntegra que hagi de percebre quan es compleixi l'antiguitat requerida.

Article 20. Indemnitzacions per raó de servei.

Als efectes del pagament d'indemnització per raó del servei es farà d'acord amb allò previst en el Reial decret 462/2002 de 24 de maig, com d'indemnitzacions per raó del servei, o a la normativa que l'actualitzi o el substitueixi, tant pel que fa al pagament d'indemnitzacions per comissions de servei com pel que fa a desplaçaments per raó del servei.

Així mateix, el Consorci abonarà la quantitat de dotze EUR en concepte de despeses de dietes, quan en l'exercici de les funcions pròpies dels seus llocs de treball i/o realització de formació, els empleats hagin de dinar fora de casa.

## Article 21. Desplaçaments.

El Consorci es farà càrrec de les despeses dels desplaçaments que hagin de fer els empleats en l'exercici de les funcions pròpies dels seus llocs de treball.

A aquests efectes els empleats presentaran els tiquets corresponents al pagament del transport públic utilitzat.

En el cas de desplaçaments efectuats amb el vehicle particular del treballador/a, s'estableix un preu de trenta cèntims (0,30 EUR) el quilòmetre. Així mateix, el Consorci també es farà càrrec de les despeses de peatge.

El Consorci es farà càrrec de les despeses de la revisió de la inspecció tècnica de vehicles del personal que hagi computat un mínim de cinc-cents quilòmetres en un any, prèvia presentació dels justificants originals corresponents al pagament efectuat.

Per aquells desplaçaments en l'exercici de les funcions pròpies del lloc de treball de més de dos cents cinquanta quilòmetres, tenint en compte l'anada i la tornada, el Consorci pactarà amb el treballador/a la retribució concreta o posarà un vehicle a la seva disposició.

## Article 22. Gratificació per anys de servei.

El personal del Consorci tindrà dret a una gratificació corresponent en un pagament únic de cinc-cents EUR (500,00 EUR) quan hagi complert deu anys de treball efectiu al Consorci, i de mil EUR (1.000,00 EUR) quan hagi complert vint anys de treball efectiu al Consorci.

## Article 23. Bestretes.

Tot el personal de l'empresa té dret a percebre bestretes a compte del temps treballat.

El Consorci, quan concorrin circumstàncies d'urgència i provada necessitat i prèvia justificació per escrit, concedirà al personal que ho sol·liciti, amb un mínim d'antiguitat d'un any, avançaments individuals a compte de retribucions.

Per aquest efecte, es disposarà, com a màxim, d'una bossa anual de deu mil EUR (10.000 EUR).

La gestió per a la concessió d'aquests avançaments correspon al Consorci.

A més a més de les condicions d'urgència i provada necessitat, s'estableix un límit de mil cinc cents EUR (1.500 EUR) per treballador/ora.

El retorn d'aquest avançament s'haurà de realitzar en el termini màxim d'un any.

En el supòsit de finalització de la relació laboral d'un treballador/ora que tingui concedit un avançament, el Consorci descomptarà les quantitats pendents de retornar, de la liquidació de parts proporcionals i de salaris pendents que poguessin correspondre al treballador i també d'una eventual indemnització que li pogués correspondre.

## Article 24. Pla de pensions.

1. El Consorci té subscrit un pla de pensions pel seu personal, essent la darrera aportació de quatre-cents cinquanta EUR (450 EUR.) i corresponent a l'exercici 2011.

De mutu acord entre les parts durant la vigència dels present conveni no es procedirà a realitzar noves aportacions al pla de pensions.

2. En qualsevol cas, per gaudir del dret de l'aportació al pla de pensions, els treballadors han de tenir una antiguitat mínima d'un any ininterromput.

## Article 25. Actualització de les quantitats econòmiques.

Totes les quantitats econòmiques regulades en aquest conveni, s'incrementaran sempre de conformitat al que disposi la Llei de pressupostos generals de l'estat, de manera que si és permès l'increment de les retribucions del personal, aquestes s'incrementaran cada any de vigència del Conveni.

Als efectes de garantir el coneixement per part de tot el personal de les taules salarials aplicables en cada moment, l'empresa publicarà, durant el mes de gener de cada any, una taula amb l'expressió dels sous vigents per aquella anualitat.

## Article 26. Complement de productivitat.

S'estableix durant la vigència del present Conveni (anys 2018, 2019 i 2020) un complement de productivitat vinculat a l'avaluació de l'acompliment prevista a l'art.20 TREBEP, l'import base del qual serà de 450 EUR, al què podrà accedir tot el personal del Consorci que assoleixi els objectius d'acord amb els indicadors següents:

Especial rendiment  
Interès  
Iniciativa

S'estableixen tres possibilitats de l'avaluació de l'activitat desenvolupada a l'efecte de la percepció del complement de productivitat:

Autoavaluació, seguida de l'avaluació del superior jeràrquic.  
Avaluació conjunta, amb l'acord previ amb el superior jeràrquic.  
Avaluació pel superior jeràrquic.

Autoavaluació: El personal haurà de formalitzar l'apartat d'autoavaluació de l'activitat desenvolupada de l'acte d'avaluació individual amb el model de l'annex 2 d'aquest Conveni.

Posteriorment, el superior jeràrquic formalitzarà l'apartat d'avaluació individual atorgant les puntuacions corresponents a cadascun dels factors de valoració d'acord amb el mateix model annex 2.

Avaluació conjunta: El superior jeràrquic i el treballador/a poden acordar fer aquesta avaluació de manera conjunta.

Avaluació pel superior jeràrquic: En cas que el personal subjecte de l'aplicació d'aquest acord renunciï a l'autoavaluació de l'activitat desenvolupada fent-ho constar a l'acta d'avaluació individual, l'avaluació del treballador/a serà duta a terme pel superior jeràrquic.

En qualsevol cas, aquestes hauran d'estar enllestides com a màxim el 20 de febrer de l'any següent que s'avalua.

La gerència del Consorci donarà el vistiplau a les avaluacions efectuades.

El personal haurà de ser informat sobre les valoracions que ha rebut i podrà fer constar les al·legacions que consideri oportunes mitjançant el corresponent escrit adreçat a la gerència que serà qui resolgui definitivament la controvèrsia prèvia audiència de les parts implicades en la valoració.

L'acta de valoració individual tindrà assignada una puntuació que, d'acord amb l'avaluació rebuda podrà oscil·lar entre 0 i 360 punts repartits entre els conceptes avaluables.

El complement de productivitat es distribuirà proporcionalment segons el nombre de punts obtinguts de manera que el personal percebrà el 100% del complement obtenint 360 punts i percebrà el 0% obtenint 0 punts.

En relació amb tots els conceptes que formen part del complement de productivitat, seran aplicats proporcionalment en el període anual treballat, en els casos de jubilacions, permisos no retribuïts, excedències, altes o baixes o d'altres situacions que comportin la no percepció de retribucions.

El pagament del complement de productivitat, es portarà a terme abans de la finalització del primer trimestre de l'any següent que s'avalua.

En cas que la Llei de pressupostos tenebrals de l'estat prevegi una millora addicional més enllà de les establertes en l'article 25 d'aquest Conveni, l'import de l'avaluació de l'acompliment s'incrementarà en el percentatge que indiqui la LLPGE.

#### Capítol IV Prestacions socials

##### Article 27. Ajut d'escolaritat.

Amb caràcter general el personal del Consorci, amb una antiguitat mínima de 9 mesos, tindrà dret al següents ajuts vinculats a estudis:

###### 27.1 Escolaritat:

27.1.1 Si tenen fills/filles de menors de 3 anys, rebran en concepte d'ajut per cada fill/filla la quantitat de la inscripció corresponent a l'escola bressol fins a un màxim de dos-cents EUR (200 EUR).

27.1.2. Si tenen fills/filles entre 3 i 26 anys, rebran en concepte d'ajut per cada fill/a la quantitat de dos-cents EUR (200 EUR) per a la compra de llibres escolars d'estudis reglats, compra de material escolar i/o informàtic adient.

Els beneficiaris d'aquest ajut hauran de presentar la documentació següent:

- a) Sol·licitud mitjançant formulari facilitat pel Consorci en la forma i terminis que s'estableixi i com a màxim al gener de l'any següent
- b) La factura corresponent a la compra dels llibres, el material escolar o el material informàtic adient

27.2 Ajut per estudis als treballadors i treballadores: Es crea una borsa de diners per un import de 350 EUR per treballador/a per atendre la formació portada a terme pel personal del Consorci, sempre que estigui relacionada amb el lloc de treball i/o aprenentatge d'idiomes.

El procediment per a sol·licitar-la serà:

- a) Petició del treballador/a amb aportació de documentació informativa de la formació a què es vol accedir, on es dedueixi acció formativa i vinculació al lloc de treball
- b) Conformitat del servei (comandament de l'àrea i/o del servei de gestió de persones), si es donen les condicions

##### Article 28. Ajut a treballadors amb persones amb disminució a càrrec seu.

El personal amb una antiguitat mínima de 9 mesos i que tinguin a càrrec seu i convisqui un/a fill/a disminuït/ida físic/a, psíquic/a o sensorial, o sigui tutor d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, se'ls abonarà la quantitat de 100 EUR mensuals mitjançant la nòmina, prèvia presentació de certificació expedida per l'administració competent de reconeixement de minusvalidesa i/o certificació de gran dependència de nivell II i III i certificat de convivència, mentre perduri aquesta situació.

##### Article 29. Ajuts econòmics per a ullerers i lents de contacte i especialistes.

Quan un treballador/a mentre efectua la seva comesa de l'empresa i està complint la tasca que se li ha encomanat, se li trenquin les ulleres o es facin malbé els vidres, l'empresa li farà efectiva, com a màxim, la quantitat de cent EUR (100 EUR), prèvia sol·licitud. Caldrà justificació i explicació per escrit així com la presentació de la factura original de la compra de les ulleres o lents de contacte que les substitueixin.

A partir de l'any 2019 igualment es destinarà un import de dos-cents cinquanta EUR (250 EUR) per treballador/a del Consorci com ajut per atendre especialistes amb l'objecte de cobrir part de les despeses de tractaments mèdics no inclosos dins el sistema de la seguretat social.

Caldrà presentar petició al Consorci, acompanyada de la corresponent factura on consti dades que identifiquin tant el pacient i com el tractament realitzat.

Article 30. Assegurança de vida i accidents.

Amb independència de les indemnitzacions, obligatòries de la seguretat social que procedeixin, l'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurança per les següents contingències i els següents imports:

Mort, 26.933'07 EUR  
Incapacitat permanent absoluta, 40.399'61 EUR  
Mort per accident (1), 26.933'07 EUR  
Mort per accident de circulació (1), 26.933'07 EUR  
(1) Capital acumulable al de la mort

Article 31. Jubilació.

La jubilació del personal s'ajustarà a allò que determini la legislació vigent.

Els/les treballadors/es que ho desitgin podran jubilar-se, si compleixen els requisits legals per fer-ho.

Durant la vigència del present conveni, el personal del Consorci que ho sol·liciti podrà acollir-se a la jubilació parcial sempre que la normativa vigent ho permeti i que el treballador reuneixi els requisits i les condicions establertes a la legislació vigent en aquell moment.

#### Capítol V

### Mesures per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar

Article 32. Permisos.

El personal del Consorci tindrà dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i terminis següents:

1. Permís per trasllat de domicili.

Per trasllat de domicili dos dies naturals, quatre dies naturals si és fora del municipi.

Caldrà presentar el full d'empadronament corresponent.

2. Permís per complir amb deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

Per tal de garantir el permís per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, s'estableix una borsa de 15 hores a disposició de cada empleat/ada. Caldrà justificar-lo mitjançant una declaració responsable personal. Tanmateix el gaudiment d'aquestes hores resta subjecte a les necessitats del servei i a la prèvia autorització.

3. Permís per a realització d'exàmens finals.

Per exàmens finals en centres docents oficials, el dia de la seva realització, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els citats centres, el temps indispensable per realitzar-les.

S'aplicarà el concepte d'examen final en cas que corri convocatòria.

Caldrà presentar un document acreditatiu del centre docent sobre aquest fet. Aquest document acreditatiu s'haurà de presentar com a màxim un mes després de l'examen.

En el cas d'exàmens no finals o bé per a la formalització de la matrícula, serà el temps indispensable sempre i quan sigui presencialment obligatori i coincideixi dins la jornada laboral.

#### 4. Permís pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, el temps necessari per portar-lo a terme.

Es considerarà com a deure inexcusable aquell que no pot ser portat a terme mitjançant representants i el seu compliment ve determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Caldrà presentar document acreditatiu de l'obligació de compliment del deure inexcusable.

#### 5. Permís per matrimoni.

Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en les unions estables de parella, 15 dies naturals consecutius.

Caldrà presentar un document acreditatiu de la unió com a màxim un mes després de que s'hagi produït.

No es podrà gaudir d'aquest permís en el cas de canvi de situació legal amb la mateixa parella.

Els cònjuges o convivents poden gaudir-lo dins el termini d'1 any a computar a l'inici de la data del casament o de l'inici de la convivència.

#### 6. Permís per matrimoni d'un familiar.

Per matrimoni d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o d'afinitat, el dia de la celebració i de dos dies inclòs el de la celebració si el matrimoni es celebra fora de Catalunya.

Caldrà presentar un document acreditatiu de la unió com a màxim un mes després de que s'hagi produït.

#### 7. Permís prenatal.

a) Per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

b) Per l'adopció o l'acolliment permanent o pre adoptiu, el temps necessari per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball

#### 8. Permís per naixement, adopció de fills/filles o acolliment.

Per naixement, adopció o acolliment, cinc dies a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment o la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

S'amplia a 10 dies en cas de bessonada de dos o a 15 dies si es de tres o més.

Caldrà presentar document acreditatiu del naixement, adopció o acolliment.

#### 9. Permís per lactància.

Per lactància d'un fill menor de 12 mesos, una hora d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions, de trenta minuts. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada en mitja hora al inici o al final de la jornada o en una hora al inici o al final de la jornada. Aquest dret el pot exercir qualsevol dels dos progenitors, en cas que tots dos treballin però només un dels dos.

El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i s'estén fins que el fill compleixi 12 mesos.

La treballadora pot sol·licitar un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent a la lactància. La sol·licitud s'haurà de formular 4 setmanes abans que acabi la suspensió dels seu contracte per maternitat.

En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment.

10. Permís per mort, accident, hospitalització, intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització i malaltia greu de familiars.

a) S'estableix un permís de quatre dies en cas de mort, accident, hospitalització, malaltia greu i/o intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització de familiars de primer grau tant per consanguinitat com per afinitat. El permís s'ampliarà a cinc dies si el fet es produeix fora de Catalunya.

b) Per la mort, accident, hospitalització, malaltia greu i/o intervenció quirúrgica amb o sense hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies. La llicència serà fins a quatre dies si la mort, malaltia greu i/o intervenció quirúrgica d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, es produeix fora de Catalunya.

Aquest permís es podrà gaudir de forma continuada quan es doni el fet causant o bé de forma fraccionada mentre duri l'hospitalització o la malaltia greu del familiar.

En ambdós supòsits, en cas de defunció d'altres parents fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari pel sepeli, fins a un màxim de tres hores.

11. El permís per assistir a visites o proves mèdiques.

Durant el temps indispensable per assistir-hi. També en el cas que el treballador o treballadora hagi d'acompanyar un fill o filla menor d'edat i familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, el temps indispensable per assistir a visites o proves mèdiques. Ambdues es justificaran mitjançant un informe expedit pel personal mèdic del sistema català de salut o les institucions sanitàries de la seguretat social, o si de cas, pel personal mèdic dels serveis mèdics privats.

En el cas que hagi d'acompanyar un familiar dels descrits al paràgraf anterior, se li concedirà el permís corresponent perquè hi pugui assistir. Aquest període no es computable com a treball efectiu, llevat de 10 hores/any que tindran consideració de no recuperables.

Als efectes de justificar el permís, cal aportar el justificant conforme s'ha realitzat la visita on consti el nom del treballador/a com a acompanyant i l'hora de la visita o prova. Aquest permís és recuperable.

12. Permís per assumptes particulars.

El personal laboral del Consorci disposarà de 6 dies per assumptes particulars per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.



Tanmateix, el Consorci podrà establir fins a 2 dies addicionals de permís per assumptes propis una vegada complert el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en 1 dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Els dies d'assumptes particulars no podran acumular-se als període de vacances anuals. Sense perjudici de l'anterior, i sempre que les necessitats del servei ho permetin i sigui autoritzat pel responsable, els dies de permís per assumptes particulars podran acumular-se als dies de vacances que es gaudeixin de forma independent.

Article 33. Suspensió del contracte de treball per maternitat i paternitat.

Suspensió del contracte de treball per maternitat i adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: s'estableix el reconeixement de la suspensió de contracte per maternitat per la durada legalment establerta, que en cas de part múltiple s'amplia en dos setmanes més per cada fill/a a partir del segon o en supòsit de fill/a discapacitat. En cas de filiació biològica, les sis setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare. La resta del permís la podrà gaudir indistintament el progenitor o progenitora que tingui la guarda legal.

En el cas de gaudi simultani del període de descans, la suma dels mateixos no pot excedir la durada legalment establerta o les que corresponguin per fill discapacitat o part múltiple.

Aquest permís es podrà gaudir a jornada complerta o a temps parcial, si les necessitats del servei ho permeten i en els termes que s'estableixin a la llei.

En el cas d'adopció, el còmput del termini per començar a gaudir de la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat, serà a elecció dels progenitors a partir de la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial que constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de gaudi del permís.

El gaudi de la suspensió del contracte de treball pot iniciar-se fins 4 setmanes abans de la resolució judicial que constitueixi l'adopció o la resolució administrativa de l'acolliment.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals. El gaudiment d'aquesta suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat addicional s'iniciarà a partir del finiment de la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat.

En cas de paternitat la durada de la suspensió del contracte serà la durada legalment establerta, que en cas de part múltiple s'amplia en dos setmanes més per cada fill/a a partir del segon.

Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

En finalitzar la suspensió del contracte de treball per maternitat o paternitat el treballador/a es reincorporarà al mateix lloc de treball i amb les mateixes condicions.

Article 34. Llicència no retribuïda i recuperable.

Els treballadors i treballadores tenen permís per assistir a entrevistes escolars de fills en edat escolar durant el temps indispensable per assistir-hi.

Aquesta absència s'ha de justificar mitjançant justificat expedit pel centre escolar on es detallarà l'hora de la cita i la durada de la mateixa. Aquest temps d'absència es recuperable de conformitat a les indicacions del superior jeràrquic del treballador/a i en tot cas, dins del termini de tres mesos següents al gaudi de l'absència.

### Article 35. Llicències no retribuïdes.

El Consorci concedirà les llicències no retribuïdes següents sempre que les necessitats del servei ho permetin i es justifiqui la causa per l'empleat/ada afectat/ada:

1. Fins a un màxim de 15 dies a l'any, consecutius. S'haurà de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 15 dies i es resoldrà com a màxim, 5 dies abans de la data sol·licitada.
2. Per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. S'haurà de sol·licitar per escrit amb una antelació de 3 dies i es resoldrà el dia següent de la sol·licitud.
3. Per un termini no superior a 6 mesos cada dos anys. Aquest permís no es concedirà quan l'empleat/ada desenvolupi ja amb anterioritat alguna altra activitat remunerada, llevat que cessés també en aquesta activitat. Aquesta llicència s'ha d'atorgar dins del mes següent al de la sol·licitud.

### Article 36. Excedències.

La excedència podrà ser voluntària o forçosa, de conformitat amb el que preveu l'art. 46 TRET.

a) Excedència forçosa: Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti la assistència al treball. Dóna lloc a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat en la seva vigència.

b) Excedència voluntària: El/La treballador/a amb una antiguitat mínima de dotze mesos al Consorci té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en situació d'excedència voluntària per un termini no inferior de quatre mesos ni superior als cinc anys. Aquest dret sols pot exercitar-se pel mateix treballador/a si han transcorregut un mínim de quatre anys des del final de la darrera excedència.

S'acorda expressament dret de reserva del lloc de treball durant el primer any d'excedència.

c) Altres tipologies d'excedència:

a. Per cura de fill/a tant per naturalesa com per adopció, com en els supòsits d'acolliment permanent o preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o de la resolució judicial o administrativa i per un període màxim de tres anys. Tindrà dret de reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència.

b. Per cura de familiar fins a segon grau de consanguinitat o d'afinitat, quan per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valdre's per ell mateix, que no porti a terme activitat retribuïda i per un període màxim de dos anys. Tindrà dret de reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència.

c. Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre perduri el càrrec representatiu.

d. Per manteniment de la convivència es pot sol·licitar si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable. Tindrà dret de reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència.

e. Per violència de gènere, que s'atorga a les dones víctimes de violència de gènere per a la seva efectiva protecció o el seu dret a l'assistència social integral. Tindrà dret de reserva de lloc de treball durant el primer any d'excedència.

En qualsevol cas, el/la treballador excedent conserva un dret de preferència al reingrés en les vacants disponibles d'igual o similar categoria que hi hagués o es produïssin a l'empresa.

La petició de reingrés del treballador/a excedent ha de fer-se amb un termini mínim de 30 dies.

En tot el que no preveu el present article s'estarà al que disposa el text refós de l'Estatut dels treballadors.

Article 37. Reduccions de jornada.

1 - Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys, poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions.

Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas d'entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

També podran gaudir de la reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions els empleats del Consorci en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

c) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

d) Més enllà de la reducció de jornada sense reducció de retribucions prevista a l'apartat 2.a) d'aquest article, per naixement de fill/a prematur/a o que per qualsevol altra causa hagin d'estar hospitalitzats a continuació del part, el treballador o treballadora tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant un màxim de dues hores amb disminució proporcional de les seves retribucions. Aquest gaudi serà seguidament del permís de paternitat o maternitat i durant el temps d'hospitalització.

2 - Reducció de jornada sense reducció proporcional de retribucions

a) Per naixement de fill/a prematur/a o que per qualsevol altra causa hagin estat hospitalitzats a continuació del part, el treballador o treballadora tindrà dret a absentar-se del lloc de treball durant un màxim de dues hores diàries amb percepció de les retribucions íntegres.

b) Per la cura d'un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu. Per precisar i atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador o treballadora tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Aquest gaudi ha de ser immediatament posterior al fet causant. Si hi hagués més d'un/a titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

## Capítol VI Promoció professional

Article 38. Relació de llocs de treball.

1. El Consorci actualitzarà, anualment, la relació de llocs de treball. Per a fer-ho, es comptarà amb la participació dels representants dels treballadors.

2. En el procés d'actualització dels continguts de la relació de llocs de treball l'empresa i els representants dels treballadors poden convenir quins han de ser els criteris que determinaran els canvis en la relació de llocs de treball.

#### Article 39. Promoció interna i pla de promocions.

Per la promoció interna del personal s'establirà, de comú acord amb la representació, un protocol de valoració dels diferents candidats, en funció de la seva capacitació i antiguitat.

Els llocs de treball o feines que impliquin comandament o especial confiança seran de lliure designació i revocació per part de l'empresa.

Per ascendir d'un lloc de treball o nivell professional diferent del que s'ostenta, sempre que existeixin vacants, s'establiran per l'empresa sistemes que, entre d'altres, puguin tenir en compte les següents circumstàncies:

- Coneixements del lloc de treball
- Historial professional

L'ascens no serà definitiu fins que passi un període de prova, que serà de tres mesos per tot el personal, excepte pels llocs de comandament que serà de sis mesos. Durant aquest període el treballador ascendit ocuparà el lloc de treball al que ha estat promocionat provisionalment, percebent el salari corresponent al mateix.

En cas de no superar el període de prova, el/la treballador/a tornarà a dur a terme les feines pròpies del seu lloc de treball i nivell anterior, percebent el salari propi del lloc d'origen.

#### Article 40. Treball de categoria diferenciada.

D'acord amb la normativa vigent, el personal del Consorci tindrà dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. Això no obstant i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents, cobrant sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat de conformitat del treballador/a.

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria de la persona afectada, retribució o variació horària, es produirà de conformitat a l'article 41 del Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre pel que s'aprova el text refós de la llei de l'Estatut dels treballadors.

#### Article 41. Formació, estudi i reciclatge.

Els empleats del Consorci tindran dret a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants.

El Consorci assignarà una partida per al pla de formació per un import mínim de cent EUR (100 EUR) pel nombre de treballadors/es que estiguin en plantilla en el moment de fer la respectiva consignació pressupostària.

El Consorci elaborarà anualment un pla de formació que respongui a les necessitats concretes de formació del personal. Per assolir aquest objectiu, l'empresa recollirà els suggeriments i inquietuds dels treballadors/es.

El Pla de formació haurà de ser acordat entre l'empresa i els representants dels treballadors i es facilitarà còpia a cada treballador i treballadora.

El Consorci es compromet a organitzar, amb recursos propis o mitjançant d'altres institucions, els cursos que consideri necessaris d'acord amb les necessitats detectades i recollides al pla de formació. Als empleats públics que realitzin aquests cursos, els temps de formació els comptarà plenament com a treball efectiu.

Si es creu necessària una formació especialitzada que no queda recollida en el pla de formació aprovat, els treballadors proposaran, a valoració de l'empresa, aquella formació que es consideri convenient. Aquesta formació comptarà com a treball efectiu.

## Capítol VII Garanties sindicals

### Article 42. Llibertat sindical.

El Consorci garanteix el dret a la lliure sindicació dels treballadors/es i a la no discriminació, perjudici o sanció perquè siguin afiliats a un sindicat o perquè exercitin els drets sindicals.

Pel que fa a les seccions sindicals, s'aplicarà el que disposa la normativa vigent en cada moment.

### Article 43. Garanties i facultats dels representants dels treballadors.

Els representants dels treballadors gaudiran de les garanties sindicals següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en cas de sancions per faltes greus o molt greus. En aquest cas s'escoltarà, a més de la persona interessada, els delegats de personal.
- b) Lliure expressió individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representin.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social que creguin necessàries.
- d) Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de la representació sindical.
- e) Cada membre disposarà de 15 hores mensuals de crèdit sindical per desenvolupar la tasca sindical, les quals es podran acumular en un sol membre de cada central sindical.

Els representants del personal tenen l'obligació de comunicar al Consorci quins seran els membres que acumularan les hores destinades a activitats sindicals i la manera com es distribuiran les hores. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins el crèdit d'hores sindicals que disposen els representants dels treballadors o seccions sindicals.

- f) Els delegats de personal tindran capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària.
- g) Els representants dels treballadors seran informats dels processos de selecció i de les contractacions que es duiguin a terme, tant en el moment de la convocatòria, com del resultat final del procés.
- h) Podran assistir a la Comissió Executiva i al Consell Plenari del Consorci, un/a representant dels treballadors quan sigui requerit per la presidència.
- i) El crèdit horari dels representants es podrà contemplar en còmput bimensual, prèvia notificació d la direcció de l'empresa

### Article 44. Assemblees dels treballadors i treballadores.

1. L'empresa facilitarà el dret de reunió del personal al seu servei. Les assemblees s'hauran de convocar amb una antelació mínima de 48 hores, tant si són sectorials com generals a l'hora que les necessitats del servei ho permetin i després de demanar-ho prèviament per escrit a la gerència del Consorci, indicant l'ordre del dia.

2. Una vegada fixat el dia i hora de l' assemblea, si algun treballador/a li coincideix amb el seu horari laboral, li serà permesa l'assistència a l'assemblea.

3. Estan legitimats per convocar assemblea els òrgans de representació dels treballadors que la llei estableixi.

## Capítol VIII **SALUT LABORAL**

Article 45. Revisió mèdica.

Es farà una revisió mèdica anual, a tot el personal del Consorci afectat per aquest conveni.

Aquesta revisió serà de caràcter voluntari, gratuït pel treballador/a i el seu resultat serà confidencial.

Article 46. Delegat/ada de Seguretat i Salut.

D'acord amb el que disposa la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, el personal del Consorci disposarà d'un/una delegat/da de Seguretat i Salut. Aquesta persona vetllarà pel compliment de la normativa vigent en referència a la seguretat, salut i la prevenció de riscos laborals.

El/la delegat/ada de prevenció disposarà d'un crèdit sindical addicional de quinze hores mensuals.

D'acord amb el que disposa la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals, el personal del Consorci disposarà d'un/una delegat/da de Seguretat i Salut. Aquesta persona vetllarà pel compliment de la normativa vigent en referència a la seguretat, salut i la prevenció de riscos laborals.

El/la delegat/ada de prevenció disposarà d'un crèdit sindical addicional de quinze hores mensuals.

De conformitat amb l'article 35.1 de la LLPRL si la plantilla és de fins a 30 treballadors/ores, el/la delegat/ada de prevenció serà el/la delegat/ada de personal o es podrà proposar un/a altre/a membre entre la resta de treballadors i treballadores de l'empresa.

Article 47. Expedients i sancions.

Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i de les sancions imposades per faltes greus i molt greus al personal de forma simultània a la notificació de l'interessat.

Així mateix, durant el període d'al·legacions, els delegats podran assistir a les compareixences del personal expedientat.

Article 48. Règim disciplinari.

Serà d'aplicació al personal adscrit al present Conveni, el règim disciplinari establert al capítol 12 del "II convenio colectivo del sector del saneamiento público, Limpieza viària, riegos, recogida, tratamiento i eliminación de residuos, limpieza i conservación de alcantarillado (codi de conveni núm. 99010035011996: publicat en data 30 de Juliol de 2013 al BOE) que es reproduceix seguidament

"Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

La enumeración de los diferentes tipos de faltas es meramente enunciativa y no implica que no puedan existir otras, las cuales serán calificadas según la analogía que guarden con aquéllas.

Graduación de las faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas se clasificarán atendiendo a su importancia y circunstancias concurrentes en leves, graves y muy graves.

En los Convenios de ámbito inferior podrá desarrollarse el régimen disciplinario.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
2. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferior a treinta minutos, sin que existan causas justificadas.
3. El abandono sin causa justificada del puesto de trabajo, aunque sea por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultase perjudicial para la empresa ni perturbara el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, prendas de trabajo o medios de protección y en su limpieza.
5. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o circunstancias personales que puedan afectar a su relación y obligaciones con la empresa en el plazo de cinco días después de haberlo efectuado.
6. Falta de aseo y limpieza personal ocasionalmente.
7. Dejar ropa o efectos personales fuera de los lugares adecuados para su custodia.
8. Las discusiones con los compañeros de trabajo en las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral, siempre que no sea en presencia de público.
9. Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
10. Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
11. Comer durante las horas de trabajo, excepto en el tiempo destinado a descanso.
12. No comunicar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las veinticuatro horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
13. No avisar a su jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
14. Faltas de respeto y educación en el trato con los compañeros de trabajo y faltas de respeto e incorrección en el modo de dirigirse a superiores.
15. Encontrarse en el centro de trabajo sin autorización fuera de la jornada laboral, cuando la empresa así lo tenga expresamente establecido.
16. Cualquier otra de semejante naturaleza.

Faltas graves.

Se calificarán como faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad al mes, no justificadas.
2. Faltar dos días al trabajo durante un período de treinta días sin causa justificada.
3. Una falta al trabajo no justificada, cuando tenga que relevar a un compañero.
4. Entregarse a juegos o similares, cualesquiera que sean, estando de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Cualquier alteración intencionada o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. Dormir durante la jornada de trabajo.
9. Actitudes o comportamiento que degraden la buena imagen de los trabajadores del sector o de la empresa.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Descuido importante en la conservación y limpieza de las herramientas, útiles y medios de protección que lo requieran.
12. Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la empresa sin la oportuna autorización.
13. El abandono del puesto de trabajo, sin causa justificada, que ocasione perjuicios a la empresa o pueda ser causa de accidente de sus compañeros.
14. La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
15. La disminución voluntaria del rendimiento normal del trabajo.
16. Ofender de palabra o mediante amenazas a un compañero o a un subordinado.
17. Subir a los vehículos sin la debida autorización; consentir los conductores que suban los trabajadores no autorizados, o subir y bajar de ellos en marcha sin que medie causa justificada o fuerza mayor.
18. Aconsejar o incitar a los trabajadores a que incumplan su deber, de no producirse alteraciones ilícitas ni conseguir su objetivo, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.
19. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros.
20. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa, o hacer uso indebido de los mismos.
21. La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.



22. No advertir, inmediatamente a sus jefes, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.

23. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

24. La negligencia grave en la conservación de materiales o máquinas, cuando el trabajador tenga a su cargo dicha conservación.

25. La reincidencia en faltas leves que hubieran sido sancionadas, aunque sean de distinta naturaleza, cometidas en el trimestre anterior, excepto las faltas de puntualidad.

26. Simular la presencia de otro empleado por cualquier medio.

27. La reiterada falta de aseo y limpieza personal.

28. Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.

29. El incumplimiento de normas de seguridad e higiene cuando no comporten riesgos personales o materiales.

30. La alteración o permuta de turnos o trabajos sin autorización del superior jerárquico.

31. Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.

32. No reflejar las incidencias ocurridas en el servicio en la correspondiente hoja de ruta y no cumplimentar la misma.

33. Todas aquellas otras de semejante naturaleza.

Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de asistencia al trabajo sin justificar en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Faltar al trabajo más de dos días durante un período de treinta días sin causa justificada.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo.

4. La condena por robo, hurto o malversación cometidos dentro o fuera de la empresa, que pueda implicar desconfianza para ésta y, en todo caso, las de duración superior a seis años.

5. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos instalaciones, edificios, enseres, documentos, o cualquier otro objeto de la empresa.

6. Fumar en lugares peligrosos o inflamables.

7. Violar intencionadamente el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa, de sus trabajadores o de las representaciones sindicales.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

9. El incumplimiento de lo establecido en este Convenio en materia de discreción profesional.

10. La competencia desleal.

11. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

12. El abandono del puesto de trabajo sin justificación cuando ello ocasione grave perjuicio para la empresa o fuera causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

13. La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños a la empresa.

14. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. La desobediencia continuada o persistente.

17. Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él durante la realización del servicio, que sean constitutivos de delito.

18. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de los últimos seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción.

20. La incitación a los trabajadores para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos, salvo cuando ejerciten derechos constitucionalmente protegibles.

21. Pedir regalos de cualquier tipo por los servicios de la empresa.

22. Las faltas de semejante naturaleza.

Prescripción de las infracciones y faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Sanciones. Aplicación.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a diez días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días.

Despido.

Para la aplicación y graduación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, además del interesado, otros miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

Las empresas anotarán en los expedientes laborales de sus trabajadores las sanciones que se les impongan.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretende imponer una sanción por faltas graves o muy graves a los trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo, dar audiencia al delegado sindical, si lo hubiere.

La valoración de las faltas y las sanciones impuestas por la empresa serán revisables ante la jurisdicción competente.

Todas las sanciones serán comunicadas por escrito al trabajador, salvo la amonestación verbal. El citado escrito contendrá al menos: El nombre del trabajador, la fecha del escrito, los hechos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, la calificación de la falta y la sanción que se impone.”

## Capítol IX Disposicions addicionals

1. El Consorci es compromet a no efectuar cap contractació a través de les empreses de treball temporal.
2. El Consorci posarà a disposició dels representants dels treballadors els mitjans necessaris perquè aquest acord tingui la publicitat necessària i sigui conegut per a la totalitat dels empleats públics del Consorci, mitjançant la seva publicació en el DOGC.
3. Els empleats tenen l'obligació de comunicar a l'empresa qualsevol canvi en les seves dades personals.
4. El Consorci, quan la legislació ho permeti, equipararà els salaris dels seus treballadors als salaris del personal de la seva empresa pública Serveis Ambientals del Vallès Oriental.

### ANNEX 1

Taules salarials 2018.

Oficial de primera-operador de control

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	741,33	12	8.895,96
Plus conveni	703,48	12	8.441,76
Plus tòxic	148,26	12	1.779,12
Plus assistència	130,36	11	1.433,96
Paga extra juny	1.687,10	1	1.687,10
Paga extra desembre	1.687,10	1	1.687,10
1/2 paga extra març	843,55	1	843,55
1/2 paga extra setembre	843,55	1	843,55

Sou brut diurn anual	-	-	25.612,10
----------------------	---	---	-----------

Plus nocturnitat	332,68	12	3.992,16
Plus nocturnitat Paga extra juny	2.019,78	1	2.019,78
Plus nocturnitat Paga extra desembre	2.019,78	1	2.019,78
Plus nocturnitat 1/2 paga extra març	1.009,88	1	1.009,88
Plus nocturnitat 1/2 paga extra setembre	1.009,88	1	1.009,88
Total nocturnitat			10.051,48
Sou brut nocturn anual	-	-	30.602,28

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	15,73	19,66
Hores extres festives	19,66	24,58
Hores festives	18,96	23,69

#### Oficial de primera-palista

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	729,48	12	8.753,76
Plus conveni	692,23	12	8.306,76
Plus tòxic	145,89	12	1.750,68
Plus assistència	130,36	11	1.433,96
Paga extra juny	1.687,10	1	1.687,10
Paga extra desembre	1.687,10	1	1.687,10
1/2 paga extra març	843,55	1	843,55
1/2 paga extra setembre	843,55	1	843,55
Sou brut diurn anual	-	-	25.306,46

Plus nocturnitat	332,68	12	3.992,16
Plus nocturnitat Paga extra juny	2.019,78	1	2.019,78
Plus nocturnitat Paga extra desembre	2.019,78	1	2.019,78
Plus nocturnitat 1/2 paga extra març	1.009,88	1	1.009,88
Plus nocturnitat 1/2 paga extra setembre	1.009,88	1	1.009,88
Total nocturnitat			10.051,48
Sou brut nocturn anual	-	-	30.296,64

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	15,73	19,66
Hores extres festives	19,66	24,58
Hores festives	18,96	23,69

#### Oficial segona

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	699,11	12	8.389,32

Plus conveni	496,13	12	5.953,56
Plus tòxic	139,84	12	1.678,08
Plus assistència	88,30	11	971,30
Paga extra juny	1.416,01	1	1.416,01
Paga extra desembre	1.416,01	1	1.416,01
1/2 paga extra març	708,00	1	708,00
1/2 paga extra setembre	708,00	1	708,00
Sou brut diurn anual	-	-	21.240,28

Plus nocturnitat	293,64	12	3.523,62
Plus nocturnitat Paga extra juny	1.692,72	1	1.692,72
Plus nocturnitat Paga extra desembre	1.692,72	1	1.692,72
Plus nocturnitat 1/2 paga extra març	846,36	1	846,36
Plus nocturnitat 1/2 paga extra setembre	846,36	1	846,36
Total nocturnitat			8.601,78
Sou brut nocturn anual	-	-	25.594,04

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	15,73	19,66
Hores extres festives	19,66	24,58
Hores festives	18,96	23,69

Director/a centre comarcal de tractament de residus

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	3.458,76	12	41.505,12
Paga extra juny	3.458,76	1	3.458,76
Paga extra desembre	3.458,76	1	3.458,76
1/2 paga extra març	1.742,89	1	1.742,89
1/2 paga extra setembre	1.742,89	1	1.742,89
Sou brut anual	-	-	51.908,42

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	32,18	40,21
Hores extres festives	40,21	50,27

Cap de manteniment

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.828,07	12	33.936,84
Paga extra juny	2.828,07	1	2.828,07
Paga extra desembre	2.828,07	1	2.828,07
1/2 paga extra març	1.414,04	1	1.414,04
1/2 paga extra setembre	1.414,04	1	1.414,04
Sou brut anual	-	-	42.421,05

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	26,11	32,62
Hores extres festives	32,62	40,78

Cap de planta

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	3.030,07	12	36.360,89
Part.prop.p.extra juny	3.030,07	1	3.030,07
Part.prop.p.extra desembre	3.030,07	1	3.030,07
Sou brut anual	-	-	42.421,04

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	26,11	32,62
Hores extres festives	32,62	40,78

Responsable de producció

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.404,17	12	28.850,06
Paga extra juny	2.404,17	1	2.404,17
Paga extra desembre	2.404,17	1	2.404,17
1/2 paga extra març	1.202,09	1	1.202,09
1/2 paga extra setembre	1.202,09	1	1.202,09
Sou brut anual	-	-	36.062,57

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	22,19	27,73
Hores extres festives	27,73	34,67

Cap d'intervenció i finances

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.504,43	12	30.053,12
Paga extra juny	2.504,43	1	2.504,43
Paga extra desembre	2.504,43	1	2.504,43
Sou brut anual	-	-	35.061,98

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	21,57	26,97
Hores extres festives	26,97	33,71
Hores festives	26,00	32,49

Cap de gestió econòmica

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	3.030,07	12	36.360,89
Paga extra juny	3.030,07	1	3.030,07
Paga extra desembre	3.030,07	1	3.030,07

Sou brut anual	-	-	42.421,04
----------------	---	---	-----------

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	26,11	32,62
Hores extres festives	32,62	40,78

#### Cap de comunicació

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.299,19	12	27.590,32
Paga extra juny	2.299,19	1	2.299,19
Paga extra desembre	2.299,19	1	2.299,19
Sou brut anual	-	-	32.188,70

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	19,81	24,76
Hores extres festives	24,76	30,95
Hores festives	23,87	29,83

#### Cap de l'oficina tècnica

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.145,91	12	25.750,92
Paga extra juny	2.145,91	1	2.145,91
Paga extra desembre	2.145,91	1	2.145,91
1/2 paga extra març	1.072,96	1	1.072,96
1/2 paga extra setembre	1.072,96	1	1.072,96
Sou brut anual	-	-	32.188,65

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	19,81	24,76
Hores extres festives	24,76	30,95
Hores festives	23,87	29,83

#### Administratiu/va

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.152,59	12	25.831,14
Paga extra juny	2.152,59	1	2.152,59
Paga extra desembre	2.152,59	1	2.152,59
Sou brut anual	-	-	30.136,32

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	18,54	23,18
Hores extres festives	23,18	28,98

Auxiliar administratiu/va comptabilitat

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	1.685,00	12	20.220,01
Paga extra juny	1.685,00	1	1.685,00
Paga extra desembre	1.685,00	1	1.685,00
Sou brut anual	-	-	23.590,01

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	14,51	18,14
Hores extres festives	18,14	22,68

Adminisitratiu/va secretaria i registre

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	1.967,30	12	23.607,64
Paga extra juny	1.967,30	1	1.967,30
Paga extra desembre	1.967,30	1	1.967,30
Sou brut anual	-	-	27.542,25

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	16,95	21,18
Hores extres festives	21,18	26,48

Responsable de gestió administrativa

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.299,19	12	27.590,32
Paga extra juny	2.299,19	1	2.299,19
Paga extra desembre	2.299,19	1	2.299,19
Sou brut anual	-	-	32.188,70

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	19,81	24,76
Hores extres festives	24,76	

Aux. administratiu/va recepcionista i telefonista

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	1.456,92	12	17.483,00
Paga extra juny	1.456,92	1	1.456,92
Paga extra desembre	1.456,92	1	1.456,92
Sou brut anual	-	-	20.396,84

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	12,55	15,69
Hores extres festives	15,69	19,61



Informador/a

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	458,29	12	5.499,48
Paga extra juny	458,29	1	458,29
Paga extra desembre	458,29	1	458,29
Sou brut anual	-	-	6.416,06

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	3,99	4,98
Hores extres festives	4,98	6,23

Cap de gestió de persones

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	1.177,07	12	14.124,86
Complement destinació	844,65	12	10.135,76
Complement específic	763,14	12	9.157,71
Comandament	377,34	12	4.528,12
Paga extra juny	2.712,11	1	2.712,11
Paga extra desembre	2.712,11	1	2.712,11
Sou brut anual	-	-	43.370,67

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	26,29	32,86
Hores extres festives	32,86	41,08

Tècnic de tractament

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.145,91	12	25.750,92
Paga extra juny	2.145,91	1	2.145,91
Paga extra desembre	2.145,91	1	2.145,91
1/2 paga extra març	1.072,96	1	1.072,96
1/2 paga extra setembre	1.072,96	1	1.072,96
Sou brut anual	-	-	32.188,65

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	19,81	24,76
Hores extres festives	24,76	30,95
Hores festives	23,87	29,83

Taules salarials 2019.

Oficial de primera-operador/a de control

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	758,97	12	9.107,69
Plus conveni	720,22	12	8.642,62
Plus tòxic	151,79	12	1.821,46
Plus assistència	135,63	11	1.491,94
Paga extra juny	1.755,31	1	1.755,31
Paga extra desembre	1.755,31	1	1.755,31
1/2 paga extra març	877,66	1	877,66
1/2 paga extra setembre	877,66	1	877,66
Sou brut diurn anual	-	-	26.329,64
Plus nocturnitat	346,13	12	4.153,57
Plus nocturnitat Paga extra juny	2.101,44	1	2.101,44
Plus nocturnitat Paga extra desembre	2.101,44	1	2.101,44
Plus nocturnitat 1/2 paga extra març	1.050,71	1	1.050,71
Plus nocturnitat 1/2 paga extra setembre	1.050,71	1	1.050,71
Total nocturnitat			10.457,88
Sou brut nocturn anual	-	-	31.521,58

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	16,36	20,45
Hores extres festives	20,45	25,57
Hores festives	19,72	24,64

#### Oficial de primera-palista

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	758,97	12	9.107,69
Plus conveni	720,22	12	8.642,62
Plus tòxic	151,79	12	1.821,46
Plus assistència	135,63	11	1.491,94
Paga extra juny	1.755,31	1	1.755,31
Paga extra desembre	1.755,31	1	1.755,31
1/2 paga extra març	877,66	1	877,66
1/2 paga extra setembre	877,66	1	877,66
Sou brut diurn anual	-	-	26.329,64
Plus nocturnitat	346,13	12	4.153,57
Plus nocturnitat Paga extra juny	2.101,44	1	2.101,44
Plus nocturnitat Paga extra desembre	2.101,44	1	2.101,44
Plus nocturnitat 1/2 paga extra març	1.050,71	1	1.050,71
Plus nocturnitat 1/2 paga extra setembre	1.050,71	1	1.050,71

Total nocturnitat			10.457,88
Sou brut nocturn anual	-	-	31.521,58

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	16,36	20,45
Hores extres festives	20,45	25,57
Hores festives	19,38	24,64

Oficial segona

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	727,38	12	8.728,51
Plus conveni	516,19	12	6.194,27
Plus tòxic	145,49	12	1.745,93
Plus assistència	91,87	11	1.010,57
Paga extra juny	1.473,26	1	1.473,26
Paga extra desembre	1.473,26	1	1.473,26
1/2 paga extra març	736,63	1	736,63
1/2 paga extra setembre	736,63	1	736,63
Sou brut diurn anual	-	-	22.099,06
Plus nocturnitat	305,51	12	3.666,09
Plus nocturnitat Paga extra juny	1.761,16	1	1.761,16
Plus nocturnitat Paga extra desembre	1.761,16	1	1.761,16
Plus nocturnitat 1/2 paga extra març	880,58	1	880,58
Plus nocturnitat 1/2 paga extra setembre	880,58	1	880,58
Total nocturnitat			8.949,56
Sou brut nocturn anual	-	-	26.628,85

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	16,36	20,45
Hores extres festives	20,45	25,57
Hores festives	19,72	24,64

Director/a centre comarcal de tractament de residus

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	3.598,60	12	43.183,24
Paga extra juny	3.598,60	1	3.598,60
Paga extra desembre	3.598,60	1	3.598,60
1/2 paga extra març	1.813,36	1	1.813,36

1/2 paga extra setembre	1.813,36	1	1.813,36
Sou brut anual	-	-	54.007,16

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	33,81	42,25
Hores extres festives	42,25	

Cap de manteniment

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.942,41	12	35.308,96
Paga extra juny	2.942,41	1	2.942,41
Paga extra desembre	2.942,41	1	2.942,41
1/2 paga extra març	1.471,21	1	1.471,21
1/2 paga extra setembre	1.471,21	1	1.471,21
Sou brut anual	-	-	44.136,20

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	27,43	34,28
Hores extres festives	32,62	42,86

Cap de planta

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	3.152,58	12	37.831,02
Part.prop.p.extra juny	3.152,58	1	3.152,58
Part.prop.p.extra desembre	3.152,58	1	3.152,58
Sou brut anual	-	-	44.136,19

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	27,43	34,28
Hores extres festives	34,28	42,86

Responsable de producció

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.501,38	12	30.016,51
Paga extra juny	2.501,38	1	2.501,38
Paga extra desembre	2.501,38	1	2.501,38
1/2 paga extra març	1.250,69	1	1.250,69
1/2 paga extra setembre	1.250,69	1	1.250,69
Sou brut anual	-	-	37.520,64

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	23,32	29,14
Hores extres festives	29,14	36,43

Cap d'intervenció i finances

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.560,78	12	30.729,32
Paga extra juny	2.560,78	1	2.560,78
Paga extra desembre	2.560,78	1	2.560,78
Sou brut anual	-	-	35.850,87

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	22,67	28,34
Hores extres festives	28,34	35,43
Hores festives	27,32	34,14

#### Cap de gestió econòmica

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	3.152,58	12	37.831,02
Paga extra juny	3.152,58	1	3.152,58
Paga extra desembre	3.152,58	1	3.152,58
Sou brut anual	-	-	44.136,19

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	27,16	33,94
Hores extres festives	33,94	33,94

#### Cap de comunicació

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.392,15	12	28.705,84
Paga extra juny	2.392,15	1	2.392,15
Paga extra desembre	2.392,15	1	2.392,15
Sou brut anual	-	-	33.490,14

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	20,79	25,99
Hores extres festives	25,99	32,50
Hores festives	25,06	31,32

#### Cap de l'oficina tècnica

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.232,67	12	26.792,07
Paga extra juny	2.232,67	1	2.232,67
Paga extra desembre	2.232,67	1	2.232,67
1/2 paga extra març	1.116,34	1	1.116,34
1/2 paga extra setembre	1.116,34	1	1.116,34
Sou brut anual	-	-	33.490,09

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	20,79	25,99
Hores extres festives	25,99	32,50

Hores festives	25,06	31,32
----------------	-------	-------

Administratiu/va

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.239,63	12	26.875,53
Paga extra juny	2.239,63	1	2.239,63
Paga extra desembre	2.239,63	1	2.239,63
Sou brut anual	-	-	31.354,78

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	19,49	24,36
Hores extres festives	24,36	30,45

Auxiliar administratiu/va comptabilitat

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	1.753,13	12	21.037,54
Paga extra juny	1.753,13	1	1.753,13
Paga extra desembre	1.753,13	1	1.753,13
Sou brut anual	-	-	24.543,80

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	15,24	19,05
Hores extres festives	19,05	23,82

Administratiu/va secretaria i registre

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.046,84	12	24.562,14
Paga extra juny	2.046,84	1	2.046,84
Paga extra desembre	2.046,84	1	2.046,84
Sou brut anual	-	-	28.655,83

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	17,81	22,26
Hores extres festives	22,26	27,83

Responsable de gestió administrativa

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.392,15	12	28.705,84
Paga extra juny	2.392,15	1	2.392,15
Paga extra desembre	2.392,15	1	2.392,15
Sou brut anual	-	-	33.490,14

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres		

Hores extres	20,79	25,99
Hores extres festives	25,99	32,50

Aux. Administratiu/va recepcionista i telefonista

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	1.515,82	12	18.189,87
Paga extra juny	1.515,82	1	1.515,82
Paga extra desembre	1.515,82	1	1.515,82
Sou brut anual	-	-	21.221,51

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	13,19	16,48
Hores extres festives	16,48	20,61

Informador/a

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	1.296,19	12	15.554,26
Paga extra juny	1.296,19	1	1.296,19
Paga extra desembre	1.296,19	1	1.296,19
Sou brut anual	-	-	18.146,64

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	11,00	13,73
Hores extres festives	13,73	17,16

Cap gestió de persones

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Salari base	1.177,07	12	14.124,86
Complement destinació	844,65	12	10.135,76
Complement específic	763,14	12	9.157,71
Comandament	377,34	12	4.528,12
Paga extra juny	2.712,11	1	2.712,11
Paga extra desembre	2.712,11	1	2.712,11
Sou brut anual	-	-	43.370,67

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	26,29	32,86
Hores extres festives	32,86	41,08

Tècnic/a de tractament

Concepte	EUR/mes	Mesos	EUR/any
Sou	2.232,67	12	26.792,07
Paga extra juny	2.232,67	1	2.232,67
Paga extra desembre	2.232,67	1	2.232,67

1/2 paga extra març	1.116,34	1	1.116,34
1/2 paga extra setembre	1.116,34	1	1.116,34
Sou brut anual	-	-	33.490,09

Hores extres	Dia	Nit
Hores extres	20,79	25,99
Hores extres festives	25,99	32,50
Hores festives	25,06	31,32

## ANNEX 2

### QÜESTIONARI COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

#### Autoavaluació

#### Avaluació conjunta amb el superior jeràrquic

#### Avaluació del superior jeràrquic

Nom i cognoms de la persona

Lloc de treball

Jeràrquic superior

Càrrec

Període d'avaluació:

Data de l'avaluació:

Per tal d'omplir el present qüestionari, cal tenir en compte el següent:

1. L' especial rendiment, consta de dos factors associats
2. L' interès, consta de tres factors
3. La iniciativa, consta de dos factors

Cadascun d'aquests apartats, ha de ser qualificat segons el detall següent:

Insuficient: No respon significativament al desenvolupament esperat

Millorable: Respon parcialment al desenvolupament esperat

Correcte: Respon generalment al desenvolupament esperat

Extraordinari: Respon extraordinàriament al desenvolupament esperat

ESPECIAL RENDIMENT a normals					
INDICADORS	Insuficient 0-15 punts	Millorable 16-30 punts	Correcte 31-45 punts	Extraordinari 46-60 punts	PUNTUACIÓ Producció o resultats superiors als que es consideren com TOTAL
Quantitat de treball					
Qualitat de treball					



PUNTUACIÓ ESPECIAL RENDIMENT

Comentaris de la competència ESPECIAL RENDIMENT

Signatura/signatures,

Granollers, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

INTERÈS

Fets i/o actituds de l'empleat que, manifestant la seva afecció pel treball encomanat condueixen a una major garantia d'èxit pel treball encomanat i en el desenvolupament del mateix

INDICADOR	Insuficient 0-15 punts	Millorable 16-30 punts	Correcte 31-45 punts	Extraordinar i 46-60 punts	PUNTUACIÓ TOTAL
Coneixement del seu treball i de la Organització					
INDICADOR	Insuficient 0-7 punts	Millorable 8-15 punts	Correcte 16-22 punts	Extraordinar i 23-30 punts	PUNTUACIÓ TOTAL
Col·laboració amb els comandaments					
INDICADOR	Insuficient 0-5 punts	Millorable 6-10 punts	Correcte 11-15 punts	Extraordinar i 16-30 punts	PUNTUACIÓ TOTAL
Desenvolupament de la seva formació professional					
PUNTUACIÓ INTERÈS					

Comentaris de la competència INTERÈS

Signatura/signatures,

Granollers, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

INICIATIVA

Actitud lliure i espontània de l'empleat, conduint a millorar l'activitat i/o resoldre, o proposta de solucions raonables i lògiques als problemes que sorgeixen a l'entorn del seu lloc de treball

INDICADORS	Insuficient 0-15 punts	Millorable 16-30 punts	Correcte 31-45 punts	Extraordinari 46-60 punts	PUNTUA CIÓ TOTAL
Supervisió rebuda					

Grau d'innovació, participació i comunicació					
					PUNTUACIÓ INICIATIVA

Comentaris de la competència INICIATIVA  
 Signatura/signatures,  
 Granollers, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

QUANTIFICACIÓ TOTAL	
COMPETÈNCIES	QUANTIFICACIÓ
Especial rendiment	
Interès	
Iniciativa	
QUANTIFICACIÓ FINAL	

Comentaris a la QUANTIFICACIÓ FINAL  
 Signatura/signatures,  
 Granollers, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019

Barcelona, 22 d'octubre de 2019  
 El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès