



RESOLUCIÓ de 18 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Mas Albornà (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08012761012003)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Fundació Privada Mas Albornà (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de novembre 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 Fundació Privada Mas Albornà (servei de neteja viària del municipi de Vilafranca del Penedès) per als anys 2019-2023 (codi de conveni núm. 08012761012003) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament 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 FUNDACIÓ PRIVADA MAS ALBORNÀ (SERVEI DE NETEJA VIÀRIA DEL MUNICIPI DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS) PER ALS ANYS 2019-2023

## Capítol I Disposicions generals i àmbit d'aplicació

### Article 1. Àmbit personal, funcional

El present Conveni és d'aplicació al personal de Fundació Mas Albornà adscrit al centre de treball d'Olèrdola que presta serveis en el contracte del servei de neteja viària en el municipi de Vilafranca del Penedès.

### Article 2. Àmbit territorial

El personal afectat per aquest Conveni realitzarà les tasques encomanades al municipi de Vilafranca del Penedès.

### Article 3. Àmbit temporal

El present Conveni estarà vigent del 1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2023.

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

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

### Article 4. Denuncies i revisions

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

En quant a la negociació podrà ser total o parcial en funció de las propostes plantejades por la part denunciant.

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

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

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

#### Article 5. Dret supletori

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

#### Article 6. Vinculació i condicions més avantatjoses

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

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

#### Article 7. Comissió Paritària

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

Les seves funcions seran:

- Interpretació autèntica del text del Conveni, d'acord amb la seva aplicació pràctica.
- Resolució pactada dels temes o reclamacions que es sometent a la seva decisió, respecte a qualsevol condició establerta al Conveni.
- Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i dels conflictes de caràcter col·lectiu que es sotmetin a la seva consideració.
- Vigilància del compliment del que s'ha pactat en el Conveni i denúncia del seu incompliment.
- Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica del acord o que vingui establerta al seu text i qualsevol altres que, en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empara de les disposicions que es promulguin en un futur.

- Els membres de la Comissió Paritària disposaran del temps suficient pel exercici de les seves funcions, tant per les reunions de negociació com per a les reunions deliberades o d'assessorament, no computant-los-en el crèdit horari dels representants dels treballadors.
- Es reuniran cada vegada que ho sol·liciti una de las parts, en un termini temporal adequat a la qüestió plantejada, sempre inferior als quinze dies de la seva petició.

## Capítol II Condicions de treball

### Article 8. Organització del treball

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

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

### Article 9. Mobilitat personal

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

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

## Capítol III Jornada laboral i torns de treball

### Article 10. Jornada laboral i horari

S'estableix una jornada laboral ordinària setmanal de 37 hores setmanals distribuïda per torns.

Els festius i els dies marcats com a Festa Major no seran considerats com a dies laborables.

Es crearà una calendari personalitzat on constarà la distribució de cada setmana seguint la següent pauta:

1º setmana de dilluns a dissabte i diumenge descans

2º setmana de dilluns a dissabte i diumenge descans

3º setmana de dilluns a divendres, dissabte descans i diumenge es treballa cobrant un "plus de diumenge treballat" per dia treballat

4º setmana com la setmana 1º i així successivament

Horari de treball torn de matí:

De dilluns a divendres de 06:00 a 12:30 hores  
Dissabte i diumenge de 06:00 a 10:30 hores

Horari de treball torn de tarda:

De dilluns a divendres de 13:00 a 19:30 hores  
Dissabte i diumenge de 15:00 a 19:30 hores

Altres serveis:

Oficina: dilluns a divendres de 08:00 a 15:20 hores

Taller: dilluns a divendres de 10h a 17:20h

Comandaments intermedis: de dilluns a divendres de 06:00 a 13.20 hores

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

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

Article 11. Torns i descans setmanal

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

En qualsevol cas els treballadors afectats per aquest Conveni, tindran dret al descans setmanal de conformitat amb l'establir en la legislació laboral.

Article 12. Calendari laboral

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

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

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

#### Capítol IV **Classificació professional**

Article 13. Classificació professional

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

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

En matèria de classificació professional haurà d'atenir-se a el que disposa el article 22 de l'Estatut dels treballadors i el pactat en aquest Conveni i al conveni nacional del sector.

2.- S'estableixen els grups i categories professionals següents,

1. Grup de comandaments Intermedis

Encarregat  
Capatàs

2- Grup tècnics

Auxiliar tècnic

3. Grup d'operaris personal qualificat

Conductor  
Conductor escombradora (maquinista)  
Oficial 2º taller

#### 4. Grup d'operaris personal no qualificat

Peó

Encarregat/da

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

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

- Capatàs

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

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

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

- Auxiliar tècnic/a:

Es la persona que estarà a la oficina. A les ordres del responsable d'àrea de neteja viària. Té coneixements complets dels oficis de les activitats del servei i/o centre de treball i les seves tasques seran les de elaborar els informes, certificacions i totes les tasques pròpies de la relació de l'empresa amb l'ajuntament i a mes de les pròpies de l'oficina que gestiona el servei de neteja viària.

- Conductor/a camió

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

- Conductor/a escombradora (maquinista)

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

- Oficial 2º taller

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

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

• Peó

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

## Capítol V Vacances, llicències i permisos

### Article 14. Vacances

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

Les vacances es regularan pels següents criteris:

–Com a norma general las vacances tindran que ser gaudides ininterrompudament en dues quinzenes. Però de manera especial, podran fraccionar-se o fer totes seguides quan ho exigeixin les necessitats dels serveis o la causa que fonamenta la petició per part del treballador estigui suficientment justificada.

–El calendari de las vacances, es planificarà i se acordarà abans del inici del exercici del que es tracti.

–Les vacances es meritiran per any natural i es gaudiran abans del 31 de desembre de cada any.

–Per evitar possibles discriminacions entre els treballadors en el moment de assignar i gaudir del període de vacances que els correspongui, s'estableix el present sistema regulador, per la totalitat de la plantilla:

1.- El calendari de vacances s'estructurarà per separat en funció del tipus, torn i àrea de treball (producció, manteniment, etc). Així mateix, tindrà que estar a disposició del personal como mínim de tres mesos abans del inici de les vacances.

2.-Es procedirà al sistema rotatiu d'assignació, classificant-se segons períodes (estiu i hivern) i quinzenes (1<sup>o</sup> i 2<sup>a</sup>) garantint així que tota la plantilla gaudiran de 15 dies de vacances dins del període de estiu ( del 1 de Juny al 30 de setembre. Per tant si un treballador a l'any 2019 se li ha assignat el període de vacances 1 (1<sup>o</sup> quinzena), a l'any següent li correspondrà 2 (2<sup>o</sup> quinzena), realitzant-se d'aquesta forma les corresponents rotacions en el diferents períodes amb la resta de companys del seu departament o àrea afectada.

3.- Es donarà copia als delegats de personal perquè puguin fer alguna esmena si ho consideren i es signarà el calendari definitiu posant una copia al taulell d'anuncis. Un cop realitzat aquest tràmit, els treballadors afectats, donaran la seva conformitat mitjançant la signatura del full de vacances definitiu.

4.- Qualsevol possible anomalia que hi hagi en l'establiment i planificació o assignació de las vacances, serà tractada per la direcció, conjuntament amb els representants legals dels treballadors.

### Article 15. Llicències i permisos retribuïts

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

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

#### Article 16. Llicències i permisos no retribuïts

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

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

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



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

#### Article 17. Excedència

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

### Capítol VI Disposicions econòmiques

#### Article 18. Estructura salarial

1- Sou base: correspon al índex de proporcionalitat assignat a cada categoria professional. S'abonarà per 15 mensualitats. A partir del 2022 s'abonarà per 16 mensualitats (veure paga extra setembre)

2- Antiguitat: consistent en una quantitat igual per cada categoria professional segons: tres biennis i posteriors quinquennis segons s'indica en les taules salarials adjuntes. Amb aquest complement s'entén que es paga la fidelitat dels treballadors/es, així com la seva millora en el coneixement de la feina a realitzar. S'abonarà per 15 mensualitats. A partir del 2022 s'abonarà per 16 mensualitats (veure paga extra setembre)

3- Plus conveni: destinat a retribuir el especial rendiment, activitat, interès e iniciativa del personal en la seva labor habitual. S'abonarà per 15 mensualitats. A partir del 2022 s'abonarà per 16 mensualitats (veure paga extra setembre)

4- Plus tòxic penós: s'abonarà per 12 mensualitats a tots el treballadors i correspon al 20% del salari base.

5- Plus d'activitat: destinat a retribuir les condicions particulars dels llocs de treball atenent l'especial activitat que es realitza a la via pública. S'abonarà per 15 mensualitats. A partir del 2022 s'abonarà per 16 mensualitats (veure paga extra setembre).

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

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

#### 8- Retribucions complementaries

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

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

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



8.4- Plus nocturn: per aquells treballadors que realitzin tasques productives entre les 22h de la nit i les 6h de la matinada, percebran un plus per hora treballada (veure taula salarial)

#### Article 19. Pagues extraordinàries

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

- Paga extraordinària d'estiu: Equivalent a 30 dies de salari brut real mensual, més l'antiguitat. S'abonarà el dia quinze del mes de juny de cada anualitat. Es meritara en el període comprès entre el 1 de juliol i el 30 de juny de cada anualitat.
- Paga extraordinària de Nadal : Equivalent a 30 dies de salari brut real mensual, més l'antiguitat. S'abonarà el dia quinze del mes de desembre de cada anualitat. Es meritara en el període comprès entre el 1 de gener i el 31 de desembre de cada anualitat.
- Paga extraordinària de beneficis: Equivalent a 30 dies de salari brut real mensual, més l'antiguitat. S'abonarà el dia quinze del mes de març de cada anualitat. Es meritara en el període comprès entre el 1 d'abril i el 31 de març de cada anualitat.
- Paga extraordinària de setembre: S'incrementarà la paga de setembre de manera progressiva durant 4 anys fins arribar al mateix import de la resta de pagues. S'abonarà el dia quinze del mes de setembre de cada anualitat. L'any 2019 s'incrementarà al 25% de la diferència entre la paga de setembre i el resta de pagues, el 2020 s'incrementarà un 50% de la diferència entre la paga de setembre i el resta de pagues, el 2021 s'incrementarà un 75 % de la diferència entre la paga de setembre i el resta de pagues i el 2022 s'incrementarà el 100% de la diferència entre la paga de setembre i el resta de pagues. Es meritara en el període comprès entre el 1 d'octubre i el 30 de setembre de cada anualitat.

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

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

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

El plus diumenge treballat dintre de jornada setmanal es pacta amb l'import recollit a les taules salarials annexes.

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

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

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

#### Article 21. Treball extraordinari

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

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

En aquest segon cas, el treballador haurà de gaudir d'aquest període de descans en un màxim de tres mesos des de la realització de les hores acordades amb l'empresa amb l'antelació suficient per no perjudicar el servei, i en la mesura del possible es realitzaran acumulades en jornades senceres.

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

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

#### Article 22. Prima de absentisme

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

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

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

### Capítol VII

#### **Modalitats d'accés, selecció, provisió de places. Promoció**

#### Article 23. Provisió de places vacants

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

#### Article 24. Promoció interna

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

#### Article 25. Lliure accés

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

#### Article 26. Reingrés d'excedents voluntaris

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

### Capítol VIII

#### **Seguretat, higiene i salut laboral**

#### Article 27. Comissió de Seguretat, higiene i salut laboral

En les matèries que afectin la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumirà les directrius de la legislació de la UE en esta matèria. La Comissió de seguretat, higiene i salut laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisis i propostes relatives a:

Seguretat: Espai de treball, esforços físics i mentals, medis de treball.

–Higiene: Vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball

–Sanitat: Revisions mèdiques i altres afins.

–La Comissió podrà proposar a la empresa la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi han possibilitats de risc per la salut dels treballadors.

–Al personal se li practicarà reconeixement mèdics amb caràcter periòdic, gratuït i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. La Comissió de seguretat, higiene i salut laboral establirà el sistema de realització de les revisions.

–Si es justifique mitjançant informe mèdic, que el lloc de treball o activitat perjudica o pot perjudicar a un determinat treballador, aquest, serà traslladat, sempre que sigui possible a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat, i si no fos possible, d'acord amb l'interessat, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.

–L'empresa proveirà l'administració de vacunes antitetànica, hepatitis B y gripal, etc. a petició de qualsevol treballador

#### Article 28. Roba de treball

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

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

S'entregarà a tot el personal la següent uniformitat:

1- Roba d'hivern: 1 parell de botes; 2 pantalons d'hivern; 2 polos de màniga llarga; 2 jersei; 1 anorac (cada dos anys)

2- Roba d'estiu: 1 parell de sabates; 2 pantalons d'estiu, 1 gorra i 2 polo.

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

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

#### Article 29. Farmaciola

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

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

Així mateix, l'empresa adjudicatària el servei, en aquest cas La Fundació es compromet a reunir-se trimestralment amb el comitè de seguretat e higiene existent, si es el cas, i a convocar

a les reunions al delegat de prevenció del centre de treball de neteja viària de Vilafranca del Penedès.

## Capítol IX Prestacions socials

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

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

### Article 31. Assistència jurídica

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

### Article 32. Conducció de vehicles

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

### Article 33. Formació professional

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

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

### Article 34. Accidents laborals, hospitalització o intervenció quirúrgica

En cas de situació d'incapacitat temporal (I.T.) per accident o malaltia professional, l'empresa abonarà un complement que garanteixi el 100% dels conceptes salarials bruts pactats i realment percebuts a partir del dia 5 de la baixa mèdica.

En cas de que la situació d'incapacitat temporal (I.T.) per accident o malaltia professional hagi implicat hospitalització o intervenció quirúrgica del treballador, l'empresa abonarà un complement que garanteixi el 100% dels conceptes salarials bruts pactats i realment percebuts en el moment de la baixa des de el primer dia.

### Article 35. Fons social

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

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

La Comissió Paritària, establirà i revisarà el redactat del reglament que contempla la gestió del fons social.

#### Article 36. Ajuda escolar

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

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

### Capítol X Garanties sindicals

#### Article 37. Drets i facultats del delegat de personal

El delegat de personal tindrà les següents garanties i facultats:

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

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

No es computaran, a efectes de les hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de l'empresa (fons social, salut laboral, Comissió Paritària, negociació de Conveni...)

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

### Capítol XI Tribunal Laboral de Catalunya

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

#### DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA:

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

2019

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2018, s'aplicarà un increment del 1.4 % corresponent a l'IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2018, en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc... A més, s'aplicarà el corresponent al 25% de la paga de setembre a la que es refereix l'article 19 del present Conveni.

2020

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2019, s'aplicarà un increment del IPC real d'àmbit de Catalunya de l'any 2019 en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc.... A més, s'aplicarà el corresponent al 50% de la paga de setembre a la que es refereix l'article 19 del present Conveni.

2021

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2020, s'aplicarà un increment del IPC real d'àmbit de Catalunya + 1% de l'any 2020 en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc.... A més, s'aplicarà el corresponent al 75% de la paga de setembre a la que es refereix l'article 19 del present Conveni.

2022

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2021, s'aplicarà un increment del IPC real d'àmbit de Catalunya + 1% de l'any 2021 en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc.... A més, s'aplicarà el corresponent al 100% de la paga de setembre a la que es refereix l'article 19 del present Conveni.

2023

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2022, s'aplicarà un increment del IPC real d'àmbit de Catalunya + 1.15% de l'any 2022 en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc..

*(continúa pàgina següent)*

ANNEX TAULA SALARIAL 2019 (INCREMENT 1,4%)

	(Art.18.1)	(Art.18.3)	(Art.18.5)	(Art.18.4)	(Art.18.6)	(Art.18)	(Art.19)	(Art.19)	(Art.19)	(Art.19)	
Grups de treball	S. Base	Plus Conveni	Plus activitat	Plus tòxic penos	Plus Transport	Total Mes	P.E. Beneficis	P.E. d'Estiu	P.E. de Nadal	P.E. Setembre	Salari any
1- MANDOS INTERMEDIS											
1.1-Encarregat	690,35	594,61	43,08	138,07	116,40	1.582,51	1.328,04	1.328,04	1.328,04	332,01	23.306,25
1.2-Capataç	690,35	594,61	-	138,07	113,43	1.536,46	1.284,96	1.284,96	1.284,96	321,24	22.613,64
2- TÈCNICS											
2.1- Aux. Tècnic	690,35	428,80	-	138,07	98,29	1.355,51	1.119,15	1.119,15	1.119,15	279,78	19.903,35
3- PERSONAL QUALIFICAT											
3.1-Conductor Camió	690,35	471,15	115,85	138,07	112,16	1.527,58	1.277,35	1.277,35	1.277,35	319,34	22.482,35
3.2-Conductor (Escombradora-Maquinista)	690,35	471,15	-	138,07	101,98	1.401,55	1.161,50	1.161,50	1.161,50	290,37	20.593,47
4- PERSONAL NO QUALIFICAT											
4.2-Peó	690,35	322,19	23,96	138,07	91,13	1.265,70	1.036,50	1.036,50	1.036,50	259,13	18.557,03
	x12	x12	x12	x12	x12	+Antig	+Antig	+Antig	+Antig	+Antig	+Antig

Art. 18.2 - Antiguitat

Cada bieni (6 primers anys d'antiguitat): 34,46

Cada quinqueni: 53,30

Art. 18.8,8,1.- Plus bufador (per jornada treballada): 1,09

Art. 18.8,8,2.- Plus aspirador (per jornada treballada): 1,31

Art.18,8,3,- Plus desbroçadora (per jornada treballada): 1,31

Art. 18,8,4,- Plus nocturn (per hora treballada): 1,60



Art. 20 y 21 Treballs extraordinaris  
Plus treballs extraordinaris y festius

Concepte	Preu/hora
Plus normal	11,55
Plus diumenge	13,68
Plus festiu	19,15
Plus festa major	29,36

25.- Plus diumenge treballat: 31,37/jornada

Art. 22 - Prima d'absentisme (abonament a la nòmina del mes de febrer)

DIES D' ABSENTISME	PREMI (€/anuals)
0	216,03
1	194,43
2	162,02
3	140,41
4	118,83
5	97,22
6	64,81
7	43,20

Art. 30 - Indemnització por mort/invalidesa derivada de accident laboral :12.543,40 un mes després de la signatura del Conveni.

Art. 35 - Fons social: 3.500,00 (Veure reglament fons social)

Art. 36 - Ajuda escolar de 0 a 16 anys: 73,82 import per fill (abonament a la nomina d'octubre)

Barcelona, 18 de febrer de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès