

Dilluns, 19 de març de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 6 de febrer de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme SLL per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 0815012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme SLL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 de desembre de 2011, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme SLL per als anys 2012 i 2013 (codi de conveni núm. 0815012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

— 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa L'Arca del Maresme SLL per als anys 2012-2013.

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS.

Art. 1.1. Àmbit d'aplicació.

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

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

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

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

Art. 1.2. Vigència, durada i pròrroga.

El present conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Tanmateix, es farà amb efectes retroactius a 1 de gener de 2012.

Donada la conjuntura econòmica i per afavorir l'adaptabilitat de l'empresa a les noves situacions canviants i incertes, i amb el consens de totes les parts implicades, el present conveni tindrà una durada bianual 2012-2013.

Al seu venciment, 31/12/2013, el present conveni es prorrogarà anualment per tàcita reconducció si qualsevol de les parts no formula la denúncia per a la seva rescissió o revisió amb una antelació mínima de dos mesos a la data de finalització.

Art. 1.3. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i a l'efecte de la seva aplicació pràctica, s'han de considerar globalment, per constituir un tot únic basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts que queden vinculades al compliment de la seva totalitat. D'igual forma, el conveni és nul en conjunt i no té cap eficàcia si l'autoritat laboral competent l'impugna total o parcialment i el remet als jutjats del social.

Dilluns, 19 de març de 2012

Art. 1.4. Compensació i absorció.

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

Art. 1.5. Comissió paritària per a la interpretació.

Es designarà una comissió paritària de la representació de les parts negociadores per entendre d'aquelles qüestions establertes a la llei, així com de la interpretació, l'arbitratge, la conciliació, la vigilància i l'administració del present conveni i també de les següents qüestions:

1r.- Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les qüestions en matèria d'aplicació i interpretació dels convenis col·lectius d'acord amb el que s'estableix a l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

2n.- El desenvolupament de funcions d'adaptació o, si és el cas, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, deurà incorporar-se a la comissió paritària la totalitat dels subjectes legítims per a la negociació, encara que no hagin estat signants del conveni, sent exigible la concurrència dels requisits de legitimació previstos en els articles 87 i 88 de l'Estatut dels Treballadors perquè els acords de modificació posseeixin eficàcia general.

3r.- Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, d'acord amb el que s'estableix en els articles 41.6 i 82.3, respectivament, de l'Estatut dels Treballadors.

4t.- La intervenció que s'acordi en els supòsits de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial dels convenis col·lectius, quan no existeixi representació legal dels treballadors en l'empresa.

Aquesta comissió estarà constituïda i integrada per un president i 4 vocals, 2 en representació de l'empresa i 2 membres representants dels treballadors.

El president i secretari seran designats per ambdues parts de comú acord.

Totes dues parts acorden que qualsevol dubte o divergència que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació d'aquest conveni col·lectiu s'ha de sotmetre prèviament i necessàriament a l'informe preceptiu de la Comissió abans d'iniciar una reclamació contenciosa o administrativa.

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

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

Art. 1.6. Solució de conflictes col·lectius i inaplicació del règim salarial del Conveni.

De conformitat amb l'article 85.3.c) de l'Estatut dels Treballadors s'acorda que per solucionar de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir en la negociació per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en el conveni col·lectiu, s'estarà al procediment establert a l'article 41.6 de l'Estatut dels Treballadors i per la no aplicació del règim salarial s'estarà al que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Art.2. Condicions econòmiques.

Considerant les circumstàncies actuals de dificultat econòmica i de crisi global és del tot necessari que es materialitzi, en el present conveni, la inclusió de mesures específiques dirigides a afavorir l'adaptació de les condicions laborals a la realitat concreta de l'empresa.

En la idoneïtat del marc de la negociació col·lectiva pròpia és necessari establir mecanismes que requereixen una adaptació als nous mandats de flexibilització per tal d'adaptar les condicions laborals a la situació econòmica, productiva i de sostenibilitat de l'empresa i del mercat.

Dilluns, 19 de març de 2012

Degut a la necessària implementació de mecanismes de moderació salarial que la pròpia viabilitat de l'empresa requereix, la mateixa manifesta el seu compromís d'intentar mantenir tots els llocs de treball i vetllar per l'estabilitat d'aquests en la mesura de lo possible, assolint un conveni equilibrat en el seu conjunt.

Aquests mecanismes són incorporats en aquest conveni a fi i efecte d'evitar mesures més dràstiques a mig termini, i sota un criteri de supervivència.

Per tots els motius expressats, la Direcció i el Comitè d'Empresa pacten una congelació salarial pels anys 2012-2013. Veure taula annexa.

Art. 2.1. Retribució.

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

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

- Complementos.
- Personals.
- Antiguitat.
- Llocs de treball.
- Plus treball penós-tòxic-perillós.
- Plus nocturnitat.
- Plus conveni.
- Plus festiu.
- Plus transport.
- Hores extraordinàries.
- Venciments periòdics superiors al mes.
- Gratificació extraordinària de Nadal.
- Gratificació extraordinària d'estiu.
- Gratificació de beneficis.

Art. 2.2. Salari base.

El salari base del personal subjecte al present Conveni col·lectiu és el que es determina per a cada nivell i categoria en la taula salarial annexa corresponent a l'exercici 2012-2013.

Art. 2.3. Antiguitat.

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

Art. 2.4. Plus de penositat, perillositat i toxicitat.

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

Art. 2.5. Plus de nocturnitat.

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

Art. 2.6. Plus conveni.

El plus conveni del personal subjecte al present Conveni és el que s'especifica per a cada categoria en la taula salarial annexa corresponent a l'exercici 2012-2013.

Art. 2.7. Plus festiu.

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

En el marc de les mesures adoptades per facilitar l'adaptació a la conjuntura econòmica actual, el Comitè d'Empresa i la Direcció han pactat per l'any 2012 -2013 compensar amb un dia de descans els dies festius treballats.

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

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

Art. 2.8. Plus transport.

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

Art. 2.9. Hores extraordinàries.

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

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

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

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

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

La retribució corresponent al període 2012-2013 per cadascuna de les classes d'hores i categories serà la següent:

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

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

Art. 2.10. Gratificacions extraordinàries i paga de març.

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

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

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

Art. 2.11. Ajuda familiar.

Els/les treballadors/es afectats per aquest conveni tindran una ajuda familiar meritada per mes i fill a càrrec de 0 a 16 anys. L'import fixat pels anys 2012-2013 és de 20 EUR/fill/a.

Art. 2.12. Desplaçaments.

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

- 2012-2013: 0,27 EUR/ Km.

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

- 2012-2013: 12,50 EUR.

CAPÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL.

Art. 3. 1. Jornada de treball.

Seguint les mesures específiques dirigides a afavorir l'adaptació de les condicions laborals a la realitat concreta de l'empresa, la jornada anual pel període 2012-2013 serà de 1820 hores.

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

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

Art. 3.2. Vacances.

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

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

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

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

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

Art. 3.3. Festes.

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

Dilluns, 19 de març de 2012

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

Art. 3.4. Centres de treball.

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

Art. 3.5. Subrogacions de personal.

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

Art. 3.6. Preavis.

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

Art. 3.7. Llicències retribuïdes.

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

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

En cas d'hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de pare o mare, fills, avis, germans i néts, el/la treballador/a afectat/da gaudirà, prèvia justificació, de dos dies.

Si la intervenció quirúrgica és considerada com a malaltia greu, el/la treballador/a afectat/da gaudirà, prèvia justificació, de cinc dies, sense que siguin acumulatius els diferents terminis.

e) Un dia per canvi de domicili.

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

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

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

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

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

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

Dilluns, 19 de març de 2012

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

l) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

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

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que tots dos treballin.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari. Per al gaudiment d'aquest permís s'estarà a allò previst a l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors.

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

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

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

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

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

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

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

Art. 3.8. Excedències.

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

Art. 3.9. Roba de feina i Equipaments de Prevenció i Seguretat.

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

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

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

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

Dilluns, 19 de març de 2012

2 pantalons.
2 camises.
1 botes.
1 guants.

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

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

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

Art. 3.10. Baixes.

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

Art. 3.11. Ascensos.

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

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

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

Art. 3.12. Multes de trànsit.

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

- Estat d'embriaguesa del conductor.
- Imprudència temerària o negligència greu del conductor.
- No complir les normes establertes per part de l'empresa.
- Treballadors/es reincidents que no compleixen la normativa viària.

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

Art. 3.13. Indemnització per causa de mort.

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

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

Art. 3.14. Préstecs per formació.

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

Dilluns, 19 de març de 2012

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

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

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

Art. 3.15. Revisió mèdica/Vigilància de la salut.

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

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

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

Art. 3.16. Seguretat i salut.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'empresa treballa constantment sota la màxima de la millora contínua i és per això que l'eina de treball, el sistema integrat de gestió inclou la gestió de la qualitat, norma ISO 9001:2000; el medi ambient, norma ISO 14000; i la prevenció

Dilluns, 19 de març de 2012

de riscos laborals, OHSAS. La integració del sistema de gestió suposa una oportunitat per incidir positivament en les dinàmiques empresarials i una visió d'empresa enfocada cap a l'excel·lència.

Art. 3.19. Comitè de Seguretat i Salut.

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

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

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

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

Art. 3.20. Actuació en defensa i protecció del medi ambient.

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

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

Art. 3.21. Responsabilitat social.

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

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

Art. 3.22. Mesures de conciliació.

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

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

Art. 3.23. Pla d'igualtat.

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

Art. 3.24. Taulell d'anuncis.

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

CAPÍTOL IV. RÈGIM DISCIPLINARI. FALTES I SANCIONS.

Art. 4.1. Facultat sancionadora.

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

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

Art. 4.2. Graduació de faltes.

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

1.- Faltes lleus:

- a) Les d'oblit, error o demora sense justa causa en l'execució de qualsevol treball.
- b) D'una a tres faltes de puntualitat, inferior a 30 minuts, en l'assistència al treball durant un període d'un mes, sense que existeixi causa justificada.
- c) L'incompliment dels treballadors/es de l'empresa de l'obligació de portar els uniformes subministrats per l'empresa durant tota la jornada de treball, està expressament prohibida la seva utilització fora de la jornada laboral.
- d) L'abandonament sense causa justificada del lloc de treball, encara que sigui per breu temps, sempre que aquest abandonament no resultés perjudicial per l'empresa ni perturbés el treball dels altres treballadors/es, supòsit que es considerarà com a falta greu o molt greu.
- e) El tenir cura insuficient en la conservació i neteja del material de l'empresa, peces de roba de treball, mitjans de protecció.
- f) Incompliment del conductor responsable de cada servei de comunicar alguna incidència que succeeixi durant l'horari laboral i reflectir-la en els informes diaris.
- g) Qualsevol incompliment dels/les treballadors/es de l'obligació de realitzar els treballs segons els recorreguts previstos en les ordres de treball o la no comunicació de qualsevol modificació als/les encarregats/des.
- h) Faltar un dia a treballar sense causa justificada.
- i) No notificar al seu/va encarregat/da dels defectes dels materials o de la necessitat d'aquests pel seu bon desenvolupament del treball.
- j) L'incompliment de les normes de seguretat e higiene quan no comportin riscos personals o materials.
- k) L'incompliment de l'obligació dels/les treballadors/es utilitzar de forma correcta i adequada el material assignat, així com mantenir net els vehicles de l'empresa.
- l) Totes aquelles de semblant naturalesa.

2.- Faltes Greus:

- a) Faltar 2 dies al treball en un període de 30 dies sense causa justificada.
- b) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball. Si la desobediència implica vulneració manifesta per al treball o se'n deriva perjudici notori per a l'empresa, es considera com a falta molt greu.
- c) Qualsevol alteració intencionada o falsificació de dades personals o laborals.
- d) Actituds o comportaments que degradin la bona imatge de l'empresa.
- e) Oblit important en la conservació i neteja de les eines, uniformes i mitjans de protecció.

Dilluns, 19 de març de 2012

- f) L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada que pugui ocasionar perjudicis a l'empresa o pugui ser causa d'accident dels seus companys.
- g) L'embriaguesa o toxicomania durant el treball, o fora d'aquest vestint l'uniforme de l'empresa.
- h) La disminució voluntària no continuada ni reiterada del rendiment normal de treball.
- i) No prestar la diligència o atenció deguda en el treball encomanat que pugui suposar risc o perjudici de certa consideració del propi/a treballador/a dels seus companys, l'empresa o tercers.
- j) La inobservança de les ordres expresses o l'incompliment manifest de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan aquestes no suposin cap risc pel treballador/a, els seus companys o tercers, així com negar-se al ús dels mitjans de seguretat facilitat per l'empresa o fer ús indegut d'aquests.
- k) La negligència o imprudència greu en el desenvolupament de l'activitat encomanada.
- l) No reflectir les incidències ocorregudes en el servei al corresponent full de ruta o no emplenar-ho.
- ll) Totes aquelles de semblant naturalesa.

3.- Faltes molt greus:

- a) Faltar més de 2 dies al treball en un període de 30 dies sense causa justificada.
- b) El robatori, furt o malversació comeses a l'empresa o la condemna per un il·lícit penal que comporti la pèrdua de confiança per part de l'empresa.
- c) Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes en materials, eines, maquinària, aparells, instal·lacions, documents o qualsevol altre objecte de l'empresa.
- d) Els maltractaments de paraula i obra o faltes greus de respecte i consideració als companys i superiors.
- e) L'abandonament del lloc de treball sense justificació quan allò ocasioni greu perjudici a l'empresa o fos causa d'accident dels seus companys.
- f) La inobservança de les ordres o l'incompliment de les normes en matèria de seguretat i higiene en el treball, quan aquestes suposin algun risc pel treballador/a, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa o fer ús indegut d'aquests.
- g) La imprudència o negligència inexcusable, així com l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball, que ocasioni risc greu d'accident laboral, perjudicis als seus companys o a tercers o danys a l'empresa.
- h) La disminució voluntària i continuada o reiterada en el rendiment normal del treball.
- i) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins els 6 últims mesos, sempre que hagi estat objecte de sanció.
- j) La incitació als/les treballadors/es perquè incompleixin les seves obligacions laborals, encara que parcialment, compleixin els seus objectius, excepte quan exerceixin drets constitucionalment protegits.
- k) Totes aquelles de semblant naturalesa.

Art. 4.3. Prescripció de les faltes i sancions.

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

Art. 4.4. Aplicació de sancions.

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

Dilluns, 19 de març de 2012

1.- Per faltes lleus:

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

2.- Per faltes greus:

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

3.- Per faltes molt greus:

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

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

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

CAPÍTOL V. CATEGORIES I PRESTACIONS.

Art. 5.1. Categories.

Les categories assignades al present Conveni col·lectiu són merament enunciatives i no comporten l'obligació de tenir previstos tots els càrrecs enumerats.

Tots els/les treballadors/es han de tenir una feina assignada a la seva categoria o especialitat.

Art. 5.2. Execució de tasques.

Als treballadors/a estan obligats a executar diligentment tots els treballs, processos i operacions ordenades pels seus superiors, tenint en compte la seva categoria i competències professionals.

En cas que qualsevol treballador/a observi qualsevol anomalia que impedeixi o dificulti el desenvolupament del seu treball, per falta o defecte de material, eines o mitjans assignats, provocada per una negligència o mal us d'aquests per part dels seus superiors i/o companys de treball, restarà obligat a comunicar-ho immediatament a l'empresa.

Així mateix, els/les treballadors/es tindran cura dels mitjans i materials (eines, equips de treball, vestuari, maquinaria etc.) aportats per l'empresa pel desenvolupament de les tasques assignades, estant obligats a mantenir-ho en correcte estat d'ús, de neteja i de manteniment, sent responsables dels desperfectes, danys o deterioraments provocats com a conseqüència de la seva negligència o incompliment.

Per tant, correspon als peons la neteja exterior dels vehicles i altres tasques auxiliars.

Pel que fa als conductors, els mateixos estan obligats a efectuar el manteniment del vehicle assignat i el control sobre el nivell d'oli, aigua, hidràulic, pressió de rodes etc., així com la neteja interior de la cabina. Tenen a la seva disposició un full incidències/reparració on han d'annotar qualsevol anomalia detectada al vehicle. Aquest full ha de ser entregat al responsable de manteniment de vehicles de L'empresa dins la jornada laboral per tal de programar l'actuació mecànica adient.

Pel que fa als/les operaris/es de deixalleries, estan obligats entre altres, a una classificació de qualitat dels residus recepcionats, al manteniment en ordre i neteja de la instal·lació, tant de la part interna (molls, magatzems de residus especials, oficines etc.), com de l'externa fent tasques de poda i jardineria.

Art. 5.3. Categories i funcions.

Personal de gestió:

- Cap d'organització.
- Cap Unitat Tècnica/medi ambient.

Dilluns, 19 de març de 2012

- Tècnic/a medi ambient.
- Cap de comptabilitat.
- Cap RRHH.

Personal administratiu:

- Administratiu/va.
- Recepcionista/telefonista.
- Auxiliar administratiu.

Personal de operacions:

- Encarregat/da.
- Oficial.
- Especialista.
- Conductor/a (3.500T, 18T, 18 a 32T, 32 a 40T).
- Peó.
- Peó manteniment.
- Oficial 2 manteniment.
- Oficial 1 manteniment.
- Encarregat manteniment.

Art. 5.4. Definició dels llocs de treball.

Cap d'organització.- És aquella persona que defineix la filosofia i cultura de l'empresa i és responsable de comunicació i màrqueting de l'organització.

Cap de medi ambient.- És aquella persona que té com a responsabilitat l'àrea de medi ambient on planifica, coordina i gestiona de forma global el servei.

Tècnic/a unitat medi ambient.- És aquella persona que amb els coneixements necessaris i sota les directrius de la unitat tècnica gestiona amb una supervisió general àrees de negoci de l'empresa. Reporta informació dels serveis i assumeix les feines amb iniciativa i responsabilitat.

Cap RRHH.- És aquella persona que té com a responsabilitat la gestió del capital humà de l'empresa, assumeix la gestió de personal, les polítiques de personal, el pla de formació, polítiques de prevenció de riscos laborals i la inserció laboral.

Cap de comptabilitat.- És aquella persona que es responsabilitza de les polítiques comptables de l'empresa, assumint la gestió i optimització dels recursos comptables i financers.

Administratiu/va.- És aquella persona que té una feina administrativa concreta encomanada al seu càrrec, dins la qual té iniciativa i poder de resolució.

Recepcionista/ telefonista.- És aquella persona que té com a principal responsabilitat encarregar-se de la centralita; recepció i emissió de trucades, sense perjudici que pugui fer altres feines administratives.

Auxiliar administratiu/va.- És aquella persona que fa tasques elementals d'administració, però sense iniciativa ni responsabilitat llevat de la que es deriva del compliment de les seves funcions que, bàsicament, són caire mecànic.

Encarregat/da.- És aquella persona que s'encarrega d'una àrea/es del negoci, sota les directrius que defineixi la Direcció de l'empresa, amb comandament sobre el personal assignat pel compliment de les seves funcions.

Oficial.- És aquella persona que executa treballs qualificats de la seva especialitat que requereixen una habilitat o coneixement professional específic de la matèria.

Especialista.- És aquella persona que té capacitat i coneixements de la matèria suficients per realitzar la treball específics de reciclatge, triatge i valorització. Tindran capacitat per la utilització de d'equips mecànics (retro, pales cargadores ...).

Dilluns, 19 de març de 2012

Conductor/a de vehicles de 3.500 T.- És aquella persona que ha estat contractada per conduir un vehicle (amb B-1) i fer altres feines bàsiques (de peonatge) quan les necessitats de l'empresa ho requereixin.

Conductor/a de vehicles fins a 12 T.- És aquella persona que ha estat contractada per la conducció de vehicles de categoria C, D, disposant dels carnet corresponents portarà vehicles fins a 12 tones. Podrà realitzar treballs de especialista quan les necessitats de servei així ho demani.

Conductor/a de vehicles de 18T a 32 T.- És aquella persona que ha estat contractada per la conducció de vehicles de categoria C, D, disposant dels carnet corresponents portarà vehicles fins a 32 tones. Podrà realitzar treballs d'especialista quan les necessitats de servei així ho demani. Aquest treballadors/es tenen una organització del treball en funció del temps permès de circulació.

Conductor/a de vehicles de 32T a 40 T.- És aquella persona que ha estat contractada per la conducció de vehicles de categoria C, D, i/o E –trailers- disposant dels carnets corresponents portarà vehicles fins a 40 tones. Podrà realitzar treballs de especialista quan les necessitats de servei així ho demani.

Peó.- És aquella persona que executa tasques consistents exclusivament en l'aportació del seu esforç físic i petites feines d'atenció a l'usuari.

Peó manteniment.- És aquella persona que executa tasques de manteniment i rehabilitació sota la supervisió d'un oficial o encarregat.

Oficial 2ª manteniment.- És aquella persona que executa tasques pròpies del seu grup professional sota uns coneixements adquirits que li permeten treballar de forma autònoma.

Oficial 1ª manteniment.- És aquella persona que executa tasques pròpies del seu grup professional sota una formació i experiència que li permet desenvolupar tasques assignades per el encarregat.

Encarregat manteniment.- És aquella persona que dirigeix i és responsable de les operacions de manteniment i rehabilitació tenint sota la seva dependència els altres operaris.

Continua en la pàgina següent

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 19 de març de 2012

TAULES CONVENI ARCA DEFINITIVES 2012-2013.

Categoria	Sou base	Plus conveni	Tòxic Penós	Torns-Nocturn	Dietes	Plus transport	Tercera Paga	Total mensual	Paga estiu	Paga Nadal	Total anual
Peó inserció	732,03 EUR	0,00 EUR	146,40 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	61,01 EUR	987,72 EUR	815,53 EUR	815,53 EUR	13.483,70 EUR
Peó Mercat	732,03 EUR	26,77 EUR	146,40 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	61,01 EUR	1.014,49 EUR	815,53 EUR	815,53 EUR	13.804,94 EUR
Peó selectiva	732,03 EUR	24,64 EUR	146,40 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	61,01 EUR	1.012,36 EUR	815,53 EUR	815,53 EUR	13.779,38 EUR
Especialista Botiga	753,96 EUR	15,47 EUR	150,79 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	62,83 EUR	1.031,33 EUR	877,75 EUR	877,75 EUR	14.131,46 EUR
Especialista	753,96 EUR	50,87 EUR	150,79 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	62,83 EUR	1.066,73 EUR	877,75 EUR	877,75 EUR	14.556,26 EUR
Especialista nit	753,96 EUR	62,29 EUR	150,79 EUR	188,49 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	62,83 EUR	1.266,64 EUR	877,75 EUR	877,75 EUR	16.955,18 EUR
Especialista Manten. Planta	753,96 EUR	106,77 EUR	150,79 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	67,70 EUR	62,83 EUR	1.142,05 EUR	877,75 EUR	877,75 EUR	15.460,10 EUR
Especialista Planta Malgrat	753,96 EUR	279,97 EUR	150,79 EUR	37,70 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	62,83 EUR	1.333,53 EUR	754,01 EUR	754,01 EUR	17.510,38 EUR
Ofic-especia Planta Malgrat	753,96 EUR	307,81 EUR	150,79 EUR	37,70 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	62,83 EUR	1.361,37 EUR	754,01 EUR	754,01 EUR	17.844,46 EUR
Oficial deixalleries	805,23 EUR	116,27 EUR	161,05 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	66,78 EUR	1.248,18 EUR	888,26 EUR	888,26 EUR	16.754,68 EUR
Oficial Planta Argenton	853,36 EUR	117,55 EUR	170,67 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	311,47 EUR	78,22 EUR	1.531,27 EUR	961,82 EUR	961,82 EUR	20.298,88 EUR
Oficial Planta Malgrat	805,23 EUR	217,78 EUR	161,05 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	66,78 EUR	1.349,69 EUR	877,75 EUR	877,75 EUR	17.951,78 EUR
Conductor B1	805,23 EUR	87,08 EUR	161,05 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	66,78 EUR	1.218,99 EUR	888,26 EUR	888,26 EUR	16.404,40 EUR
Conductor fins a 18 tones	853,39 EUR	150,63 EUR	170,67 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	71,12 EUR	1.344,66 EUR	950,09 EUR	950,09 EUR	18.036,10 EUR
Conductor recol·lector	853,39 EUR	496,25 EUR	170,67 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	71,12 EUR	1.690,28 EUR	986,84 EUR	986,84 EUR	22.257,04 EUR
Conductor 18/32 tones	853,39 EUR	792,22 EUR	170,97 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	71,12 EUR	1.986,55 EUR	1.666,07 EUR	1.666,07 EUR	27.170,74 EUR
Conductor 32/40 tones	853,39 EUR	867,51 EUR	170,97 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	71,12 EUR	2.061,84 EUR	1.685,62 EUR	1.685,62 EUR	28.113,32 EUR
Encarregat deixalleries	904,79 EUR	892,89 EUR	180,96 EUR	0,00 EUR	103,00 EUR	88,25 EUR	75,40 EUR	2.245,29 EUR	1.906,53 EUR	1.906,53 EUR	30.756,54 EUR
Atenció Telefònica	732,03 EUR	354,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	61,01 EUR	1.195,32 EUR	815,53 EUR	815,53 EUR	15.974,90 EUR
Administrativa 2ª (75%)	591,28 EUR	610,32 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	49,27 EUR	1.299,15 EUR	830,57 EUR	830,57 EUR	17.250,94 EUR
Inseridora laboral	1.136,12 EUR	227,23 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	48,28 EUR	94,67 EUR	1.506,30 EUR	1.136,12 EUR	1.136,12 EUR	20.347,84 EUR
Tècnic Medi Ambient	1.136,12 EUR	652,13 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	82,40 EUR	48,28 EUR	94,67 EUR	2.013,60 EUR	1.957,00 EUR	1.957,00 EUR	28.077,20 EUR
Cap Àrea Tècnica	1.161,50 EUR	881,20 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	105,90 EUR	96,80 EUR	2.245,40 EUR	2.102,36 EUR	2.102,43 EUR	31.149,59 EUR
Cap RRHH (75%)	871,12 EUR	750,43 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	98,85 EUR	73,00 EUR	1.793,40 EUR	1.723,50 EUR	1.723,50 EUR	24.967,80 EUR
Cap de Comptabilitat	1.161,50 EUR	1.150,10 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	83,04 EUR	96,80 EUR	2.491,44 EUR	2.441,94 EUR	2.441,94 EUR	34.781,16 EUR
Encarregat Manten/constr.	1.029,94 EUR	765,91 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	186,88 EUR	85,82 EUR	2.068,55 EUR	2.129,60 EUR	2.129,60 EUR	29.081,80 EUR
Peó Manteniment/constr.	774,70 EUR	336,67 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	148,93 EUR	64,56 EUR	1.324,86 EUR	1.628,50 EUR	1.628,50 EUR	19.155,32 EUR
Oficial 2ª Mantenim/constr.	858,71 EUR	408,03 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	156,00 EUR	71,55 EUR	1.494,29 EUR	1.787,60 EUR	1.787,60 EUR	21.506,68 EUR
Oficial 1º Mantenim/constr.	929,83 EUR	387,53 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	0,00 EUR	156,00 EUR	77,49 EUR	1.550,85 EUR	1.909,57 EUR	1.909,57 EUR	22.429,34 EUR

Barcelona, 6 de febrer de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès