

INDEX

CAPÍTOL 1

• **DISPOSICIONS GENERALES I ÀMBIT D'APLICACIÓ**

- Art. 1.- Àmbit personal, funcional
- Art. 2.- Àmbit territorial
- Art. 3.- Àmbit temporal
- Art. 4.- Denuncia i revisions
- Art. 5.- Dret supletori
- Art. 6.- Vinculació y condiciones mes avantatjoses
- Art. 7.- Comissió Paritària

CAPÍTOL 2

• **CONDICIONS DE TREBALL**

- Art. 8.- Organització del treball
- Art. 9.- Mobilitat personal

CAPÍTOL 3

• **JORNADA LABORAL I HORARI**

- Art. 10.- Jornada laboral i horari
- Art. 11.- Torns i descans setmanal
- Art. 12.- Calendari laboral

CAPÍTOL 4

• **CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

- Art. 13.- Classificació professional

CAPÍTOL 5

• **VACANCES, LLICENCIES I PERMISOS**

- Art. 14.- Vacances
- Art. 15.- Llicencies y permisos retribuïts
- Art. 16.- Llicencies y permisos no retribuïts
- Art. 17.- Excedència



CAPÍTOL 6

• DISPOSICIONS ECONÒMIQUES

Art. 18.- Estructura salarial

Art. 19.- Pagues Extraordinàries

Art. 20.- Treball en diumenges y festius (treballs excepcionals)

Art. 21.- Treball extraordinari

Art. 22.- Prima d' absentisme

CAPÍTOL 7

• MODALITATS DE ACCÉS, SELECCIÓ I PROVISIÓ DE PLACES. PROMOCIÓ.

Art. 23.- Provisió de places vacants

Art. 24.- Promoció Interna

Art. 25.- Lliure accés

Art. 26.- Reingrés de excedents voluntaris

CAPÍTOL 8

• SEGURETAT, HIGIENE SALUT LABORAL

Art. 27.- Comissió de seguretat, higiene i salut laboral

Art. 28.- Roba de treball

Art. 29.- Farmaciola

CAPÍTOL 9

• PRESTACIONS SOCIALS

Art. 30.- Indemnització por mort o invalidesa derivades d'accident laboral

Art. 31.- Assistència jurídica

Art. 32.- Conducció de vehicles

Art. 33.- Formació Professional

Art. 34.- Accidents laborals, hospitalització o intervenció quirúrgica

Art. 35.- Fons Social

Art. 36.- Ajuda escolar

CAPÍTOL 10

• GARANTÍES SINDICALS

Art. 37.- Drets i facultats del delegat de personal

CAPÍTOL 11

- Tribunal Laboral de Catalunya

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

A large, stylized handwritten signature in blue ink, featuring a large loop at the top and a long, sweeping underline.A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, bold letter 'L' followed by a horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized letter 'S' with a long, sweeping underline.A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, bold letter 'L' followed by a horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, bold letter 'L' followed by a horizontal stroke.A handwritten signature in blue ink, featuring a large, stylized letter 'S' with a long, sweeping underline.

CAPÍTOL I

• **DISPOSICIONS GENERALS I ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Art. 1.- Àmbit personal, funcional

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

Art. 2.- Àmbit territorial

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

Art. 3.- Àmbit temporal

El present Conveni estarà vigent del 1 de gener de 2024 al 31 de desembre de 2028.

S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix la oportuna denúncia dins 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.

Art. 4.- Denúncies i revisions

La denúncia haurà d'efectuar-se dins des tres mesos anteriors a la data en que finalitza la seva vigència, o la d'alguna de les seves pròrrogues.

Quan a la negociació, podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per la part denunciante.

Una vegada denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part denunciante 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 d'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.

Art. 5.- Dret supletori

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

Art. 6.- Vinculació i condicions més avantatjoses

El present conveni forma un tot orgànic i 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 les estipulacions d'aquest conveni, una vegada examinades en el seu conjunt i en còmput anual.

Art. 7.- Comissió paritària

A la signatura d'aquest conveni es constitueix la comissió paritària, que estarà integrada per una persona en representació de l'empresa i una altra persona per la representació legal de les persones treballadores, amb els assessors i assessores de 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 sotmetin a la seva decisió respecte 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 al conveni i denúncia del seu incompliment.
- Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vinguin establertes al seu text i qualsevol altres que, en el seu cas, puguin ser atribuïdes a l'empared de les disposicions que es promulguin en un futur.
- Les persones membres de la comissió paritària disposaran del temps suficient per l'exercici de les seves funcions, tant per les reunions de negociació com per les reunions deliberades o d'assessorament, no computant-se al crèdit horari de la representació de les persones treballadores.

- Es reunirà cada vegada que ho sol·liciti una de les parts, en un termini temporal adequat a la qüestió plantejada, sempre inferior als quinze dies des de la seva petició.

CAPÍTOL II

• CONDICIONS DE TREBALL

Art. 8.- Organització del treball

L'organització del treball correspondrà a l'empresa, tanmateix aquesta informarà a la representació legal de les persones treballadores sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals.

La persona treballadora està obligada a complir les ordres i instruccions de l'empresa dins de l'exercici regular de les seves facultats directives, havent d'executar els treballs, operacions o activitats que se li encomanin dins de la general competència de la classificació professional que ostenti.

Art. 9.- Mobilitat personal

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

A les resolucions per les que s'acordi traslladar a una persona treballadora de lloc de treball s'estarà al que disposa l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL III

• JORNADA LABORAL I HORARI

Art. 10.- Jornada laboral i horari

La jornada màxima anual serà de 1689 hores per les persones treballadores amb contracte a jornada completa

Els horaris es determinaran d'acord amb les especificacions del contracte de Neteja amb l'Ajuntament de Vilafranca. La paritària es reunirà als efectes d'adaptar els horaris a aquestes especificacions.

Aquesta jornada serà distribuïda, en règim de torns de matí i tarda, de conformitat amb les disposicions del contracte del servei de neteja viària amb l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès.

Per motius justificats dels que s'informarà a la Representació Legal de les Persones Treballadores, es podrà efectuar la distribució irregular de la jornada durant l'any, amb un màxim del 5 per cent de la jornada de treball, el que requerirà d'un preavis a la persona treballadora afectada, com a mínim, de cinc dies respecte el dia i hora en que s'efectuarà el servei.

Sense necessitat de preavis més enllà de l'estrictament necessari, es podrà adaptar la jornada diària de treball per raons de força major vinculades a les condicions climàtiques, molt particularment, quan s'emetin disposicions reglamentàries per part de les autoritats competents referents a les onades de calor o altres fenòmens meteorològics.

En cap cas la persona treballadora podrà fer més de 9 hores diàries de servei i, entre l'acabament de la jornada diària i el començament de la següent, haurà de disposar, almenys, d'un descans de 12 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, quan el treballador faci una jornada superior a 4 hores diàries.

Art. 11.- 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'establert en la legislació laboral.

L'empresa garantirà que els calendaris contemplin un cap de setmana lliure de cada tres.

Art. 12.- Calendari laboral

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

El calendari laboral anual d'aplicació a cada col·lectiu haurà de ser negociat per la comissió paritària adaptant-se a les disposicions del contracte del servei de neteja viària amb l'Ajuntament de Vilafranca del Penedès i serà exposat als taulells d'anuncis durant el mes de desembre de l'any previ, 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 màxim anual en còmput pactada.

CAPÍTOL IV

• CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Art. 13.- Classificació professional

1.- La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició dels diferents grups i categories professionals que puguin ser assignades a les persones treballadores d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin.

La representació legal de les persones treballadores podrà participar a l'elaboració de la relació de llocs de treball, plantilla orgànica i règim de retribucions.

En matèria de classificació professional haurà d'atenir-se al que disposa l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors i al pactat aquest conveni i al conveni col·lectiu sectorial indicat a l'article 5.

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

1. Grup de comandaments intermedis

- Encarregat/Encarregada
- Capatàs

2. Grup tècnics i tècniques

- Auxiliar tècnic/Auxiliar tècnica

3. Grup d'operaris i operàries personal qualificat

- Conductor/Conductora camió
- Conductor/Conductora escombradora (maquinista)
- Oficial 2ª taller

4. Grup d'operaris i operàries personal no qualificat

- Peó

La descripció d'aquestes categories és la següent:

- Encarregat/Encarregada

A les ordres de la persona responsable de l'àrea de neteja viària, té al seu càrrec al o la 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 al bon funcionament del servei.

- Capatàs

La persona treballadora que a les ordres d'un encarregat o encarregada té al seu càrrec el comandament sobre el personal operari, els treballs del qual dirigeix, vigila i ordena.

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

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

- Auxiliar tècnic/auxiliar tècnica

És la persona que estarà a l'oficina a les ordres de la persona responsable de l'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 d'elaborar els informes, certificacions i totes les tasques pròpies de la relació de l'empresa amb l'Ajuntament, a més de les pròpies de l'oficina que gestiona el servei de neteja viària.

- Conductor/Conductora camió

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

- Conductor/conductora escombradora (maquinista)

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

- Oficial 2ª taller

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

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

- Peó

Persones treballadores encarregades d'executar feines la realització de les qual no requereix d'especialització professional i/o tècnica. Poden prestar els seus serveis indistintament a qualsevol servei o lloc dels centres de treball.

CAPÍTOL V

- **VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS**

Art. 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 ha estat menor.

Les vacances es regularan pels següents criteris:

- Com a norma general les vacances hauran de ser gaudides ininterrompudament en dues quinzenes, però de manera especial, podran fraccionar-se o fer-se totes seguides quan ho exigeixin les necessitats del servei o quan la causa que fonamenti la petició per part de la persona treballadora estigui suficientment justificada.
- El calendari de les vacances es planificarà i s'acordarà abans de l'inici de l'exercici del que es tracti.
- Les vacances es meritiran per any natural i es gaudiran abans del 31 de desembre de cada any.
- Per tal d'evitar possibles discriminacions entre les persones treballadores en el moment d'assignar i gaudir del període de vacances que els correspongui, s'estableix el present sistema regulador per a 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, haurà d'estar a disposició del personal amb un mínim de tres mesos abans de l'inici de les vacances.

2.- Es procedirà al sistema rotatiu d'assignació, classificant-se segons períodes (estiu i hivern) i quinzenes (1ª i 2ª) garantint així que tota la plantilla gaudirà de 15 dies de vacances dins del període d'estiu (de l'1 de juny al 30 de setembre). Per tant, si una persona treballadora al primer any se li ha assignat el període de vacances 1 (1ª quinzena) a l'any següent li correspondrà el període de vacances 2 (2ª quinzena), realitzant-se d'aquesta forma les corresponents rotacions en els diferents períodes amb la resta de companys i companyes del seu departament o àrea afectada.

3.- Es donarà còpia a la representació legal de les persones treballadores per a que puguin fer alguna esmena, si aquesta ho considera oportú, i es signarà el calendari definitiu posant una còpia al taulell d'anuncis. Un cop realitzat aquest tràmit, les persones treballadores afectades donaran la seva conformitat mitjançant la signatura del full de vacances definitiu.

4.- Qualsevol possible anomalia que hi hagi a l'establiment, planificació o assignació de les vacances serà tractada per la direcció, conjuntament amb la representació legal de les persones treballadores.

Art. 15.- Llicències i permisos retribuïts

Les persones treballadores, previ avis i justificació, podran absentar-se del treball, amb dret a remuneració, pels motius expressats a l'Estatut dels Treballadors i, molt particularment, pels motius i pels temps següents:

- 15 dies naturals per matrimoni o registre de parella de fet.
- 4 dies laborables per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per tal motiu calgui fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de 6 dies laborables.
- 5 dies laborables per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi de repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins el segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com qualsevol altre persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella. Quan per tal motiu calgui fer un desplaçament a l'efecte de més de 200 kilòmetres, el termini serà de 7 dies laborables.
- 1 dia per trasllat de domicili habitual.

- 1 dia per casament de parents de primer o segon grau de consanguinitat o primer grau d'afinitat.
- Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari, amb la deguda justificació.
- Per a l'assistència a exàmens per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional: : el temps necessari, amb la deguda justificació.
- Permisos especials retribuïts per absències justificades per visita mèdica: En el cas de que la persona treballadora o familiar d'aquesta fins al 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.
- Les persones treballadores, en els supòsits de naixement, adopció, guarda amb la finalitat d'adopció o acolliment, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la cura del lactant fins que compleixi 9 mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb la finalitat d'adopció o acolliment múltiples. Tanmateix, qui gaudeixi d'aquest permís, per voluntat pròpia podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-ho en jornades complertes en els terminis en que s'arribi amb l'empresa.
- Les persones treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball el temps necessari per la realització dels exàmens prenatals i tècniques de preparació al part.
- Per causes de força major per atendre motius urgents relacionats amb familiars o persones convivents, en cas de malaltia o accident que facin indispensable la presència immediata de la persona treballadora. Les hores d'absència seran retribuïdes fins a l'equivalent a 4 dies a l'any, havent d'acreditar les persones treballadores el motiu de l'absència.
- Les persones treballadores afectades pel present conveni col·lectiu gaudiran de 2 dies de permís retribuït per assumptes propis, sense perjudici de que es pugui destinar a assumptes propis l'eventual excés de dies que resultin d'ajustar la jornada anual a còmput setmanal. Aquest gaudi estarà condicionat a les necessitats del servei, de manera que dependrà de la conformitat del responsable del servei i de l'encarregat i podran ser sol·licitats en el moment que es planifiquin les vacances o be amb una antelació de 15 dies.

- També gaudiran les persones treballadores de permís retribuït el dia 3 de novembre, festivitat de Sant Martí de Porres. L'empresa garanteix que si una persona treballadora no pot gaudir d'aquest dia perquè cau en el seu dia de descans o no activitat al seu calendari, el pugui gaudir en un altre moment com a dia personal o d'assumptes propis i que així quedi reflectit al seu calendari

Art. 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 la 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 s'hauran de sol·licitar amb un mínim d'un mes d'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 de salari entre, al menys un octau i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

4.- El personal amb contracte indefinit, emparat sota aquest conveni, tindrà la possibilitat de disposar de llicències no retribuïdes de durada màxima de sis mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, per atendre un fill o filla natural o per adopció menor de tres anys d'edat, ja sigui propi o de la parella estable. Aquestes llicències s'hauran de sol·licitar amb un mínim d'un mes d'antelació. Un nou fill o filla dona dret a iniciar un nou període. En cas de treballar els dos membres de la parella sols es concedirà a un dels dos.

Art. 17.- Excedència

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

CAPÍTOL VI

• DISPOSICIONS ECONÒMIQUES

Art. 18.- Estructura salarial

1. **Sou base:** correspon al índex de proporcionalitat assignat a cada categoria professional. S'abonarà per 16 mensualitats.
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 de les persones treballadores, així com la seva millora en el coneixement de la feina a realitzar. S'abonarà per 16 mensualitats.
3. **Plus conveni:** destinat a retribuir el especial rendiment, activitat, interès e iniciativa del personal en la seva labor habitual. S'abonarà per 16 mensualitats.
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 a l'especial activitat que es realitza a la via pública. S'abonarà per 16 mensualitats.
6. **Plus transport:** destinat a compensar les despeses de transport que la persona treballadora 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 de les persones treballadores segons la categoria professional. S'abonarà per 12 mensualitats.
8. **Retribucions complementaries**
 - 8.1- **Complement de Plus Bufador:** per aquelles persones treballadores que durant el període de treball precisin la utilització de l'equip denominat "bufador" percebran un plus per dia treballat (veure taula salarial)
 - 8.2- **Complement de Plus Aspirador:** per aquelles persones treballadores que durant el període de treball precisin la utilització de l'equip denominat "aspirador", percebran un plus per dia treballat (veure taula salarial)

8.3- Complement de Plus desbrossadora: per aquelles persones treballadores que durant el període de treball precisin la utilització de l'equip denominat "desbrossadora", percebran un plus per dia treballat (veure taula salarial).

8.4- Plus nocturn: per aquelles persones treballadores 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)

Art. 19. - Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries s'augmentaran de manera progressiva durant el període comprès entre el 2025 i 2028 .

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 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. Aquesta paga s'incrementarà en el 100% de l'import d'una mensualitat més l'antiguitat a partir de l'any 2026.
- **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. Aquesta paga s'incrementarà en el 2027 en el 100% de la meitat de la paga extraordinària de nadal, mantenint-se l'altra meitat amb l'import anterior. El 2028 aquesta paga s'incrementarà fins assolir el 100% de l'import d'una mensualitat més l'antiguitat.
- **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. Aquesta paga s'incrementarà en el 100% de l'import d'una mensualitat més l'antiguitat a partir de l'any 2025.
- **Paga extraordinària de Setembre:** Equivalent a 30 dies de salari brut real mensual, més l'antiguitat. S'abonarà el dia quinze del mes de setembre de cada anualitat. Es meritara en el període comprès entre el 1 d'octubre i el 30 de setembre de cada anualitat. Aquesta paga s'incrementarà en el 100% de l'import d'una mensualitat més l'antiguitat a partir de l'any 2027.

Art. 20.- Treballs en diumenges i festius (Treballs excepcionals)

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

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

El plus diumenge treballat dins de la 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 com a "plus festiu" o "plus Festa Major" per hora treballada en funció de la taula annexa.

Art. 21.- Treball extraordinari

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquest tipus de treball i, en qualsevol cas, no hauran de 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 la persona interessada es podran compensar per temps de descans ordinari.

En aquest segon cas, la persona treballadora 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, període que es fixarà amb l'antelació suficient per no perjudicar el servei. En la mesura del possible el descans es realitzarà acumulant les hores en jornades senceres.

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

La representació legal de les persones treballadores serà informada trimestralment dels treballs extraordinaris efectuats pel personal.

Art. 22.- Prima de falta d'absentisme

Durant la vigència del present conveni, i amb la finalitat de gratificar l'assistència al treball i la falta d'absentisme, tindran dret a un premi d'assistència totes aquelles

persones treballadores afectades pel present conveni, de conformitat amb 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 sindicals utilitzades per la representació legal de les persones treballadores. Les votacions a 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 serà per any vençut, a la fulla de salari del mes de febrer del següent any.

CAPÍTOL VII

• MODALITATS D'ACCÉS, SELECCIÓ, PROVISIÓ DE PLACES. PROMOCIÓ.

Art. 23.- Provisió de places vacants

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

Art. 24.- Promoció interna

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

Art. 25.- Lliure accés

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

Art. 26.- Reingrés d'excedents voluntaris

Les persones treballadores 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 hi hagin en aquell moment.

CAPÍTOL VII

• SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Art. 27.- Comissió de seguretat, higiene i salut laboral

En les matèries que afectin la seguretat, higiene i salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

La comissió de seguretat, higiene i salut laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i proposta 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 l'empresa la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors.

Al personal se li practicaran 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 justifiques, mitjançant informe mèdic, que el lloc de treball o activitat perjudica o pot perjudicar a una determinada persona treballadora, aquesta serà traslladada, sempre que sigui possible, a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat i, si no fos possible, d'acord amb la persona interessada, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.

L'empresa proveirà l'administració de vacunes antitetànica, hepatitis B i gripal, etc. a petició de qualsevol persona treballadora.

Art. 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 i la comissió de seguretat, higiene i salut laboral.

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 jerseis; 1 anorac (cada dos anys), un buff i una gorra

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

Al personal que treballa amb les feines d'aigua se li donarà, a més, 1 pantaló amb protecció específica per aquesta feina.

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

Art. 29.- Farmaciola

A la nau i a cada camió hi haurà una farmaciola d'urgències en condicions. El seu responsable i mantenidor serà l'encarregat o encarregada i al camió el conductor o conductora 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 es compromet a reunir-se trimestralment amb el comitè de seguretat i higiene existent, si es el cas, i a convocar a les reunions a la persona delegada de prevenció del centre de treball de neteja viària de Vilafranca del Penedès.

CAPÍTOL IX

• PRESTACIONS SOCIALS

Art. 30.- Indemnització per mort o invalidesa derivades d'accident laboral

L'empresa subscriurà una pòlissa amb una companyia d'assegurances que garanteixi a les persones treballadores, o als seus hereus o hereves legítims, una indemnització en cas de mort o invalidesa derivades de accident laboral, segons la quantia de les taules adjuntes.

Art. 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 dins de la seva jornada laboral, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies que concorrin.

Art. 32.- Conducció de vehicles

En el supòsit que el conductor o conductora, 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.

Art. 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 a l'elaboració i seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es facin durant l'any.

Art. 34.- Accidents laborals, hospitalització o intervenció quirúrgica

En cas de situació d'incapacitat temporal (IT) 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 (IT) 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 del primer dia.

Art. 35.- Fons Social

S'estableix un fons social segons quantia que figura a la taula annexa, amb càrrec a l'empresa, destinat a cobrir les necessitats més 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 la persona interessada. La gestió del fons social la realitzarà la comissió paritària.

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

Art. 36.- Ajuda Escolar

Per aquelles persones treballadores amb una antiguitat superior a un any, i que tinguin fills o filles 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 annexa, en un sol pagament i al mes d'octubre de cada any, sempre que es trobi en les característiques del paràgraf anterior.

El dret al precitat pagament, suposarà que la persona treballadora, 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 dels fills o filles al seu càrrec i el llibre de família.

CAPÍTOL X

• GARANTIES SINDICALS

Art. 37.- Drets i facultats de la representació legal de les persones treballadores

Qui formi part de la representació legal de les persones treballadores 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 caldrà comunicar l'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 la resta de drets i deures, s'aplicarà el que disposi la legislació vigent (Estatut dels Treballadors, Llei Orgànica de Llibertat Sindical, 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 tal de solucionar de manera efectiva les discrepàncies existents esgotat el termini màxim de negociació establert a l'article 85.3 de l'Estatut dels Treballadors, així com d'aquelles altres qüestions que siguin matèria de discrepància en el si de la comissió paritària conforme al que disposen els articles 41.6 i 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, 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:

2024

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2023, s'aplicarà un increment del **3.25%** en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc...

2025

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2024, s'aplicarà un increment del **3.50%** en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc... A més, s'equipararà la paga de beneficis al salari mensual.

2026

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2025, s'aplicarà un increment del **3.5%** en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc... A més, s'equipararà la paga d'estiu al salari mensual

2027

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2026, s'aplicarà un increment del **3.75%** en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc... A més, s'equipararà la paga de setembre al salari mensual i s'incrementa fins el 100% de la meitat de la paga extra de nadal, mantenint-se l'altra meitat amb l'import anterior.

2028

Sobre les taules salarials annexes del 31 de desembre del 2027, s'aplicarà un increment del **4%** en tots els conceptes de la taula salarial inclosos el complement personal, garantia ad personam, ajuda escolar etc...A més, s'equipara la paga de nadal al salari mensual .

En el supòsit que l' IPC de Catalunya superes els increments pactats, es revisaran les taules per equipara-les a l'import de l'IPC fins a un màxim del 5%, en cap cas s'aplicaran revisions inferiors al pactat ni negatives

CENTRE DE TREBALL NETEJA VIARIA DE VILAFRANCA DEL PENEDES 2024

GRUPS DE TREBALL	(Art.18.1) S. Base	(Art.18.3) Plus Conveni	(Art.18.5) Plus activitat	(Art.18.4) Plus tòxic penos	(Art.18.6) Plus Transport	(Art.18) Total Mes	(Art.19) P.E. Beneficis	(Art.19) P.E. d'Estiu	(Art.19) P.E. de Nadal	(Art.19) P.E. Setembre	salari any
1- MANDOS INTERMEDIIS											
1.1-Encarregat	796,08 €	685,68 €	49,66 €	159,22 €	134,22 €	1.824,86 €	1.531,42 €	1.531,42 €	1.531,42 €	1.531,42 €	28.023,95 €
1.2-Capataç	796,08 €	685,68 €	- €	159,22 €	130,80 €	1.771,78 €	1.481,76 €	1.481,76 €	1.481,76 €	1.481,76 €	27.188,35 €
2- TÈCNICS											
2.1- Aux. Tècnic	796,08 €	494,46 €	- €	159,22 €	113,34 €	1.563,10 €	1.290,54 €	1.290,54 €	1.290,54 €	1.290,54 €	23.919,31 €
3- PERSONAL QUALIFICAT											
3.1-Conductor Camió	796,08 €	543,31 €	133,59 €	159,22 €	129,33 €	1.761,53 €	1.472,98 €	1.472,98 €	1.472,98 €	1.472,98 €	27.030,23 €
3.2-Conductor (Escombradora-Maquinista)	796,08 €	543,31 €	- €	159,22 €	117,59 €	1.616,20 €	1.339,39 €	1.339,39 €	1.339,39 €	1.339,39 €	24.751,91 €
3.3- Oficial 2a taller	796,08 €	543,31 €	- €	159,22 €	117,59 €	1.616,20 €	1.339,39 €	1.339,39 €	1.339,39 €	1.339,39 €	24.751,91 €
4- PERSONAL NO QUALIFICAT											
4.2-Peó	796,08 €	371,52 €	27,63 €	159,22 €	105,08 €	1.459,53 €	1.195,23 €	1.195,23 €	1.195,23 €	1.195,23 €	22.295,23 €
	x12	x12	x 12	x12	x12	+ Antig	+ Antig	+ Antig	+ Antig	+ Antig	+ Antig

Art. 18.8,8.1. // 26.- Plus Bufador (per jornada treballada) 1,26 €

Art. 18.8,8.2.// 37.- Plus Aspirador (per jornada treballada) 1,51 €

Art.18.8,3.// 74.- Plus desbroçadora (per jornada treballada) 1,51 €

Art. 18,8,4.// 36.-Plus nocturn (per hora treballada) 1,84 €

Art.20 y 21 Treballs extraordinaris

Plus Treballs extraordinaris y festius

	Preu/hora
30.- Plus normal	13,31 €
49.- Plus diumenge	15,77 €
31.-Plus festiu	22,08 €
39.-Plus festa major	33,85 €

25.- Plus diumenge treballat 36,17 €

Art. 22 - Prima d'absentisme

Abonament a la nomina del mes de febrer

DIES D' ABSENTISME	PREMI
0	249,11 €
1	224,19 €
2	186,83 €
3	161,91 €
4	137,02 €
5	112,10 €
6	74,73 €
7	49,80 €

Art. 18.2 - Antiguitat

Cada biení (6 primers anys d'antiguitat)	39,74 €
Cada Quinqueni	61,44 €

Art. 30 - Indemnizació por mort/invalidesa derivada de accident laboral 14.464,68 €

Art. 35 - // 456.- Fons Social 3.984,15 € Veure reglament fons social

Art. 36 - // 618.- Ajuda Escolar de 0 a 16 anys 85,11 € import per fill (abonament a la nomina d'octubre)