

Divendres, 1 d'abril de 2011

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

RESOLUCIÓ de 28 de febrer de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0811051)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de gener 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 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0811051) al Registre de convenis 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 Corporació d'Empreses i Serveis de Sant Boi, SA (CORESSA) per als anys 2010-2011

CAPÍTOL I**Disposicions Generals****Art. 1.- OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ**

Aquest Conveni col·lectiu s'aplicarà al personal de l'empresa CORPORACIÓ D'EMPRESSES I SERVEIS DE SANT BOI, S.A. (CORESSA), adscrit als següents serveis:

- 1.- Administració General, entenent-se com a tal tot el personal, sigui quina sigui la seva categoria professional, que presta serveis a les oficines de la Masia Torre Figueres; Centreserveis (Edifici Bra); Viver d'empreses; i oficines de la Divisió de Neteja de Coressa.
- 2.- Servei de Grua Municipal.
- 3.- Dipòsit municipal de vehicles.
- 4.- Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública, mitjançant expenedores de tiquets (zona blava).
- 5.- Servei de Control de Mercats.
- 6.- Personal tècnic, administratiu, oficials i caps d'equip de CORINSERT.

Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni

- 1.- Els caps de Divisió.
- 2.- Els treballadors que presten els seus serveis a la Divisió de Recollida Domiciliària d'Escombraries, Neteja Viària i Reg al municipi de Sant Boi de Llobregat.

Divendres, 1 d'abril de 2011

3.- Els treballadors que tinguin per activitat la neteja d'edificis.

4.- Totes aquelles persones que siguin contractades en el marc dels diferents programes d'ajuda social en general, com el projecte "Treballem"; Escoles Taller, tallers d'ocupació; Peons d'Inserció i anàlegs, Cases d' Oficis, Plans d'ocupació i altres programes ocupacionals, tant els que són en funcionament en aquests moments, com els que es puguin posar en marxa durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu.

Sense perjudici del que fins ara ha estat esmentat, a les persones que presten serveis en el projecte Treballem els seran d'aplicació els articles del present Conveni col·lectiu que expressament així ho indiquin.

La relació laboral dels treballadors adscrits a serveis no inclosos en els apartats anteriors es regularà pel Conveni col·lectiu sectorial que fora d'aplicació a la seva activitat, si bé l'empresa es compromet a estudiar amb el Comitè d' Empresa possibles millores puntuals per a dits grups de treballadors.

Art. 2.- ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni entrarà en vigor des del dia següent al de la seva signatura per part de les dues representacions negociadores. Els efectes econòmics seran retroactius des de l'1 de gener de l'any 2010 per a tot el personal que hi estigui subjecte. La durada del Conveni s'estableix fins al 31 de desembre de l'any 2011.

Atès el caràcter retroactiu d'aquest Conveni, els endarreriments que sorgeixin com a conseqüència de la seva aplicació s'abonaran en un termini màxim d'un mes a partir de la data de la signatura d'aquest acord.

Art. 3.- PRÒRROGA

Aquest Conveni es considerarà prorrogat si no hi ha cap denúncia per escrit de qualsevol de les parts amb un preavís mínim d'un mes i màxim de 3 mesos d'antelació respecte de la data de la seva extinció, i mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord exprés.

Art. 4.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica es consideraran globalment.

Partint del fet que les condicions pactades en aquest conveni es consideraran globalment, si l'autoritat laboral estima que alguns dels pactes d'aquest Conveni conculquen la legalitat vigent o lesionen greument d'interès de tercers, es dirigirà d'ofici a la jurisdicció competent, la qual adoptarà les mesures que calgui per tal de compensar les presumptes anomalies, prèvia audiència de les parts.

Art. 5.- ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu, compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, siguin quins siguin la seva naturalesa i el seu origen.

Els augments de retribucions que es puguin produir en el futur per disposicions legals d'aplicació general, convenis o contractes individuals, només podran afectar les condicions pactades en aquest Conveni quan, considerades les noves retribucions en còmput anual, superin les que es pacten aquí. En cas contrari hauran de ser compensades o absorbides per aquestes darreres, i aquest Conveni es mantindrà amb els seus propis termes en la forma i les condicions que quedin pactades.

Art. 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA

Queda establerta una Comissió Mixta, formada paritàriament per dos representants de l'empresa i dos més dels treballadors, els quals realitzaran de manera rotatòria les funcions de secretari. Es podran utilitzar els serveis ocasionals o permanents d'assessors que hauran de ser designats lliurement per les parts.

Els temes se sotmetran a la consideració de la Comissió Mixta a proposta de la representació legal dels treballadors, o de la Direcció de l'Empresa. Perquè les sessions de l'esmentada Comissió siguin vàlides hauran de ser-hi presents tots els seus membres. Els afers sotmesos a la Comissió Mixta s'hauran de resoldre en el termini màxim de 10 dies. Procediran a convocar la Comissió Mixta qualsevol de les dues parts que la integren indistintament. Els acords adoptats per la Comissió Mixta seran vinculants i de compliment obligat per a totes dues parts, quan s'hagin pres per unanimitat.

Divendres, 1 d'abril de 2011

Art. 7.- FUNCIONS DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA

Les funcions de la Comissió Paritària seran les següents:

- a) Interpretació del Conveni col·lectiu.
- b) A requeriment de les parts, haurà d'intervenir, conciliar o arbitrar en el tractament i la resolució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar.
- c) Serà preceptiva la convocatòria de reunió de la Comissió Paritària abans de l'inici de la vaga.
- d) Vigilància del compliment col·lectiu del que s'hagi pactat.

La Comissió Paritària es sotmetrà al criteri de mediació que estableix el CMAC o Tribunal Laboral de Catalunya en aquelles qüestions que per conflicte d'interessos, aplicació o interpretació del present conveni, així com les normes d'incidència directa tant a la seva aplicació com al seu desenvolupament legislatiu, no existís consens o acord entre les parts, aquests sol·licitaran a l'òrgan mediador la seva intervenció e interpretació dels temes en litigi.

CAPÍTOL II

Organització del treball

Art. 8.- CONTRACTACIÓ

L'ingrés al lloc de treball es farà de conformitat amb qualsevol de les modalitats de contractació regulades en la legislació laboral vigent en el moment en què s'hagi d'efectuar.

El període de prova no podrà excedir de tres mesos pels tècnics titulats, ni de un mes per la resta de treballadors.

En cap cas es recorrerà a la contractació de personal a través d'empreses de treball temporal, ni tan sols quan es donin les circumstàncies que legalment ho permeten.

L'empresa es compromet a mantenir una política de recursos humans que fomenti l'estabilitat en el treball, avançant en la mesura que sigui possible en la consolidació dels llocs de treball existents a l'empresa. A tal efecte, la representació empresarial manifesta el seu propòsit ferm de no utilitzar formules de contractació temporal, només en aquells supòsits en què sigui legalment possible, i en cap cas fer-ne un ús que no estigui previst en la Llei.

Contractació de persones discapacitades:

L'empresa es compromet a fomentar l'ocupació de persones amb discapacitats, com a mitjà útil per contribuir a la integració d'aquest col·lectiu en el món laboral. Amb aquesta finalitat, el que es disposi a la Llei d'Integració Social dels Treballadors Discapacitats, i per consegüent, en tot moment, un 3% de la plantilla de treballadors de l'empresa formarà part d'aquest col·lectiu de treballadors.

Art. 9.- JORNADA LABORAL I HORARI DE TREBALL

1.- Jornada del personal adscrit al Servei d'Administració General.- Sense perjudici de l'opció que tenen els treballadors adscrits a aquest col·lectiu d'acollir-se a la flexibilitat horària establerta a l'article 35 del present conveni, es pacta el següent:

Per cadascú dels anys de vigència del present Conveni, la jornada anual serà de 1.597 hores, d'acord amb el següent quadre horari general, del qual queden exclosos aquells llocs de treball que tinguin unes característiques especials que impedeixin complir els horaris generals que es detallen a continuació (per exemple conserges, recepcionistes, etc.):

A): Horari base d'"hivern":

Dilluns, dimarts, dimecres i dijous: De 8.00 a 14.00 h i de 15.00 a 18.00 h.
Divendres: De 8.00 a 14.00 h.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 1 d'abril de 2011

B): Horari base d'“estiu”:

De dilluns a divendres: De 8.00 a 15.00 h.

S'entendrà per “període d'horari d'estiu” el que així s'estableixi cada any. La seva durada serà de tres mesos i sempre començarà en dilluns, procurant que sigui el dilluns més proper al 1 de juny, si les necessitats del servei ho permeten. S'acabarà el divendres més proper al 30 de setembre, també si les necessitats del servei ho permeten.

Com ja s'ha dit, els horaris indicats no s'aplicaran a aquells llocs de treball que per les seves característiques especials resultin incompatibles amb els esmentats horaris.

- Horari de matins del Viver d'empreses: De 7.15 h a 14.00 h de dilluns a divendres.
- Horari de tardes del Viver d'empreses: De 13.45 h a 20.30 h de dilluns a divendres.

Aquests horaris suposen sis hores i quaranta-cinc minuts de treball reals, però donat que la pausa de 30 minuts es realitza sense abandonar el lloc de treball, computaran com 7 h i quart de treball efectiu a tots els efectes.

- Horari de dissabtes del Viver d'empreses: De 8.00 a 14.00 hores.
- Horari de matins del Centreserveis: De 7.30 a 14.15 h de dilluns a divendres.
- Horari de tardes del Centreserveis: De 14.15 a 21 h de dilluns a divendres.

Aquests horaris suposen sis hores i quaranta-cinc minuts de treball reals, però donat que la pausa de 30 minuts es realitza sense abandonar el lloc de treball, computaran com 7.00 h i 15.00 minuts diaris de treball a tots els efectes.

Tot el personal del Servei d'Administració General gaudirà de 4 dies de permís retribuït per assumptes personals durant cada any de vigència del present Conveni. Per gaudir dels dies d'assumptes personals que no estiguin fixats al calendari s'haurà de sol·licitar amb un mínim d'una setmana d'antelació, excepte en situacions urgents i excepcionals, en les que el treballador les sol·licitarà amb la major antelació possible sense necessitat de respectar el termini d'una setmana. La seva concessió haurà de ser autoritzada pel Cap de Divisió, i estarà en tot cas subordinada a la bona marxa del Servei. El Cap de Divisió haurà de contestar en un temps màxim de 4 dies laborables, en cas de no respondre en el temps establert s'entendrà concedit. Els dies d'assumptes personals s'hauran de gaudir preferentment abans del 15 de desembre de l'any al que es refereixen, i no el podran gaudir més de dos treballadors per Servei. El dret a gaudir dels dies d'assumptes personals s'entén dins de l'any al que fan referència. En casos excepcionals i justificats i amb la prèvia autorització del Cap de Divisió i del Cap de RRHH es podrà gaudir fins al 15 de gener de l'any següent.

A més d'aquests dies d'assumptes personals, els treballadors del Servei d'Administració General gaudiran de 3 dies de permís retributiu a cadascun dels anys de vigència del present Conveni col·lectiu, la data dels quals es pactarà amb els representants dels treballadors dins del Calendari Laboral anual.

2.- Jornada dels treballadors adscrits al Servei de Grua Municipal:

Per cadascú dels anys de vigència del present Conveni, la jornada anual serà de 1.776 h. La distribució anual de la jornada es realitzarà de forma irregular i amb torns rotatius de matí, tarda i nit, segons quadrant horari que es confeccionarà de forma anual.

3.- Gestió del dipòsit municipal de vehicles:

De dilluns a divendres, segons horari detallat a continuació:

- a. Horari matí: De 8.00 h a 14.00 h
- b. Horari tarda: De 17.00 h a 19.30 h de dilluns, dimarts i dijous.

4.- La jornada del personal adscrit al Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública, mitjançant expenedores de tiquets (zona blava), serà de 1780 hores anuals de dilluns a dissabte, segons horari detallat a continuació:

- a. Horari matí: De 9.00 h a 13.30 h.
- b. Horari Tarda: De 16.30 h a 20.00 h.

Divendres, 1 d'abril de 2011

El dissabte de Setmana Santa serà dia festiu.

5.- La jornada del personal adscrit al Servei de Control de Mercats serà de 1780 h anuals de dimarts a dissabtes en horari de matí (horari segons requeriment de cada un dels mercats) i dimecres, dijous i divendres en horari de tarda (de 17.00 h a 20.00 h).

6.- Jornada del personal tècnic, administratiu, oficials i caps d'equip de CORINSERT: Durant la vigència d'aquest Conveni, la jornada de treball serà de 1732 h anuals, y l'horari serà de dilluns a divendres de 7.30 h a 15.30 h.

S'estableix que per a determinades obres del departament de CORINSERT oficina tècnica la jornada sigui partida de dilluns a divendres.

Els treballadors adscrits als serveis de grua, dipòsit municipal de vehicles, zona blava, control de mercats i Corinsert als que els és aplicable el present Conveni col·lectiu gaudirà de els mateixos dies de permís retribuït que la resta de personal adscrit al present conveni durant cada any de vigència del present Conveni. Si organitzativament es possible, en cada col·lectiu es podran fixar 3 ó 4 dies en calendari i la resta serà de lliure disposició, si no es possible fixar-los en calendari tots seran de lliure disposició. Per gaudir dels dies d'assumptes personals s'haurà de sol·licitar amb un mínim d'una setmana d'antelació, excepte en situacions urgents i excepcionals, en les que el treballador les sol·licitarà amb la major antelació possible sense necessitat de respectar el termini d'una setmana. La seva concessió haurà de ser autoritzada pel Cap de Divisió i estarà en tot cas subordinada a la bona marxa del Servei. El Cap de Divisió haurà de contestar en un temps màxim de 4 dies laborables. En cas de no respondre en el temps establert s'entendrà concedit. Els dies d'assumptes personals s'hauran de gaudir preferentment abans del 15 de desembre de l'any al que es refereixen, i no el podran gaudir més de dos treballadors per Servei. El dret a gaudir dels dies d'assumptes personals s'entén dins de l'any al que fan referència. En casos excepcionals i justificats i amb la prèvia autorització del Cap de Divisió i del Cap de RRHH es podrà gaudir fins al 15 de Gener de l'any següent.

Llevat de les excepcions previstes en aquest Conveni, tot el personal gaudirà d'un descans de 20 minuts de durada, que comptarà com a temps efectiu de treball, establint-se una flexibilitat màxima de 10 minuts, que no tindrà la consideració de temps efectiu de treball, i que en tot cas hauran de ser recuperats dintre dels mateixos dies en què es produeixi la desviació.

La Direcció de l'empresa presentarà els calendaris laborals anuals abans del dia 30 de novembre a l'any anterior a la seva aplicació, per tal que pugui quedar tancat com a màxim el dia 31 de desembre.

Art. 10.- HORES EXTRAORDINÀRIES

Conscients de la situació d'atur que hi ha i tenint com a prioritat la creació de llocs de treball, només es faran hores extraordinàries quan sigui absolutament necessari i per raons de servei o per causes de força major. Es compensaran de la següent manera:

- 1 h extra en dia festiu o nocturn: Igual a 1 h x 1h 30 minuts.
- 1 h extra en dia festiu i nocturn alhora: Igual a 1 h x 2 h.
- Resta d'hores extres: Igual a 1 h x 1 h.

L'empresa optarà entre el pagament de les hores extres o la seva compensació amb dies festius, en funció de les necessitats organitzatives de CORESSA. El valor de les hores extraordinàries per a cada treballador, quan s'opti per la compensació en metàl·lic es calcularà segons la fórmula següent: Salari base anual, més l'import de les pagues extres anuals, dividit pel número d'hores de treball anuals recollides en l'article 9 del present Conveni col·lectiu.

Art. 11.- PERMISOS

El personal afectat per aquest Conveni col·lectiu tindrà dret a sol·licitar permisos retribuïts, previ avis amb la màxima antelació possible en cada cas, i justificació posterior, en els següents casos:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni.
2. Dos dies per malaltia o accident greu, defunció o hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Si és fora de l'àmbit de la Comunitat Autònoma de Catalunya, el permís serà de quatre dies. Aquest permís es podrà gaudir a petició del treballador durant el temps d'hospitalització i el gaudiment no ha d'ésser necessàriament en dies consecutius.

Divendres, 1 d'abril de 2011

3. Tres dies per naixement d'un fill, i en cas de part distòcic el permís serà de cinc dies.
4. Un dia en cas de trasllat de domicili habitual.
5. El temps indispensable per dur a terme el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.
6. El temps legal o convencionalment establert per realitzar funcions sindicals o de representació del treballador.
7. Els treballadors que hagin d'atendre l'alimentació d'algun fill de fins a nou mesos d'edat podran disposar d'un permís d'una hora diària de treball. Aquest permís serà optatiu per a la dona o per l'home, sempre que tots dos treballin i tant si ambdós ho fan o no a CORESSA.
8. Si la dona treballadora de CORESSA pareix, tindrà un permís de setze setmanes, retribuït d'acord amb el que estableix la legislació vigent. En aquest supòsit, la persona que tingui dret a aquest període reglamentari podrà triar, de forma optativa, el moment de començar a gaudir-lo, tenint en compte que el dia del part hi ha de quedar inclòs i que les setze setmanes no es podran fraccionar. Aquest permís s'ampliarà a 18 setmanes en els casos de part múltiple. En cas que la mare i el pare treballin, aquesta, a l'inici del període de baixa per maternitat, podrà optar perquè el pare gaudeixi de fins a quatre de les últimes setmanes de suspensió, sempre que siguin ininterrompudes i al final a l'esmentat període, excepte que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi risc per a la seva salut.
9. Aquella persona que, per raons de guarda legal, hagi de tenir cura directament d'algun menor de vuit anys; o disminuït físic o psíquic que no pugui valer-se pel seu compte i que no desenvolupi cap activitat retribuïda, o per assistir a una persona gran, familiar fins a segon grau de consanguinitat, tindrà dret a una disminució d'un octau fins a un màxim de la meitat de la seva jornada de treball, sempre que el seu cònjuge treballi i hagi renunciat a aquest dret en el seu lloc de treball. Aquesta disminució de la jornada de treball comportarà la corresponent reducció proporcional de retribucions, exceptuant allò que es senyala a l'article 36.
10. Un dia per matrimoni d'un dels fills/filles, pares o germans/es propis o del cònjuge.
11. Un dia per exàmens d'ensenyament reglat, és a dir, BUP; COU; FP; diplomatures i carreres universitàries.
12. En cas d'assistència a una consulta mèdica de metge de la Seguretat Social, aportant en tot cas el corresponent justificant oficial amb l'hora de entrada i hora de sortida. S'entén per temps necessari el temps de estada a la consulta i com a màxim 30 minuts d'anada en cas de sortir des de el lloc de treball i un màxim de 30 minuts de tornada en cas de tornar al lloc de treball quant el metge sigui dins del municipi de Sant Boi. En cas de que la consulta mèdica del metge de la Seguretat Social sigui fora de Sant Boi, el temps màxim i amb el mateixos criteris serà de 60 minuts. En cas d'anada o tornada directament des de o al domicili o altre lloc que no suposi anar des de o tornar al lloc de treball no hi haurà temps computable com a temps necessari a la fi d'aquest permís retribuït. La empresa no acceptarà com a permís retribuït cap justificant que no expressi l'hora de entrada i hora de sortida.

Art. 12.- VACANCES

La Direcció de l'empresa presentarà el quadre de vacances de cada Servei abans del dia 31 de març de cada any, per tal que pugui quedar tancat com a màxim el dia 30 d'abril. Les vacances tindran una durada de 31 dies naturals retribuïts a salari real.

Per les especials característiques dels serveis que presta CORESSA, les vacances es gaudiran de la següent manera:

1.- Personal del Servei d'Administració General:

1.A): Personal amb 31 dies de vacances:

El període vacacional ordinari de 31 dies naturals s'estableix al mes d'agost, amb les següents excepcions:

El personal podrà gaudir d'una setmana de vacances, entenent com a tal set dies naturals i continuats, fora del mes d'agost, sempre i quan comuniquin la seva intenció d'acollir-se a aquest dret abans del 31 de març de cada any. A la vegada que es produeix aquesta comunicació, el treballador deurà manifestar si els 24 dies que gaudirà en el mes de agosto seran els primers o los últims de dit mes.

Divendres, 1 d'abril de 2011

La concreció de la setmana a gaudir fora del mes d'agost s'haurà de comunicar a l'empresa amb una antelació mínima de 6 setmanes al inici de la mateixa. Aquesta comunicació s'efectuarà al responsable del Servei en el que sigui adscrit el treballador o al Departament de Recursos Humans.

En el cas de que en el mateix servei es produeixin varies sol·licituds del mateix període, s'atendran per estricte ordre de presentació de la comunicació, concedint-se a la primera persona que ho hagi sol·licitat i denegant-se a les demés. En tal cas es comunicarà immediatament als afectats la impossibilitat de realitzar la setmana en aquestes dates.

En els serveis que sigui necessari un recolzament administratiu, perquè els serveis als quals atenen segueixin operatius durant el mes d'agost, serà obligatori que hi hagi un treballador al seu lloc de treball com a mínim durant la primera setmana d'agost i un treballador l'última setmana d'agost. Per aquest motiu no en tots els serveis es podrà gaudir de 31 dies consecutius, però si es podran gaudir 24 dies consecutius. En cas de que hi hagi més d'un treballador en primera instància serà voluntari, i en cas de que no hi hagi acord, serà rotatiu (cada any li pertocarà a un treballador).

1.B): Personal amb dret a menys de 31 dies de vacances:

Gaudiran en tot cas les vacances durant el mes d'Agost, a excepció de que per necessitats del servei sigui necessari la seva presència en el lloc de treball durant la primera o última setmana del mes d'agost.

2.- Treballadors adscrits al Servei de Grua Municipal i dipòsit municipal de vehicles, Centreserveis, Viver d'empreses i Control de Mercats: Gaudiran les vacances preferentment en els mesos de juliol, agost o setembre, mitjançant torns rotatius. Els treballadors que un any les gaudeixin al juliol, al següent les gaudiran a l'agost, a l'altre any al setembre, i al següent al juliol i així successivament.

3.- Els treballadors adscrits al servei d'organització i de regulació d'aparcament de vehicles a la via pública, mitjançant expenedores de tiquets (zona blava), les gaudiran al mes d'agost.

4.- Els treballadors del servei CORINSERT adscrits al present conveni gaudirà les vacances preferentment el mes d'agost. En casos extraordinaris, i per raó dels serveis o les obres es podrà establir les vacances fora d'aquest període i també es podran gaudir de forma fraccionada.

Art. 13.- MODIFICACIÓ DE LES CONDICIONS DE TREBALL

Pel que fa a les causes i el procediment a seguir per a la modificació substancial de condicions de treball, se seguirà el que es preveu en l'article 41 de l'Estatut dels Treballadors vigent.

En tot cas s'informarà a la representació dels treballadors en totes i cada unes de les decisions que en aquest sentit adopti la direcció empresarial.

Art. 14.- MOBILITAT DEL PERSONAL

Els treballadors adscrits al present conveni podran ser destinats per necessitats del servei a qualsevol dels centres de treball que l'empresa té a Sant Boi on es presti qualsevol servei objecte d'aplicació del present conveni.

La decisió de trasllat es comunicarà al treballador afectat i a la representació dels treballadors, havent-ne d'estar aquesta motivada en raons de tipus tècnic, organitzatives, econòmiques o de viabilitat del projecte o programa que ho determini. Sempre que sigui possible, i tenint en compte en tot moment la necessitat de mantenir una bona organització en l'empresa, i d'optimitzar els seus recursos, s'intentarà sol·licitar aquells treballadors que voluntàriament desitgin el trasllat, escollint en aquest cas l'empresa a aquelles persones que segons el seu criteri siguin més idònies per al lloc a cobrir, i sense que en cap cas l'empresa estigui obligada a cobrir aquest lloc amb algunes de les persones que hagin concorregut a la crida voluntària.

Art. 15.- PROMOCIÓ I ASCENSOS

L'empresa fomentarà la promoció professional, dins de cada Servei, dels treballadors afectats per aquest Conveni col·lectiu. Amb aquesta finalitat, sempre que es produeixi alguna vacant o es creï un nou lloc de treball, es donarà prioritat per a la seva ocupació a aquells treballadors de categories professionals o nivells inferiors que per la seva reconeguda trajectòria professional, la seva dedicació i la seva aptitud professional, l'empresa consideri que poden estar capacitats per desenvolupar el treball inherent al lloc, sense que en cap cas l'antiguitat sigui un factor determinant per establir l'ordre de prioritats entre els aspirants a la seva cobertura.

Divendres, 1 d'abril de 2011

L'empresa informará a la representació dels treballadors, amb caràcter previ a la publicació de les vacants existents i amb una antelació de quinze dies a la data prevista per a la seva cobertura.

Als efectes que es preveuen en aquest article, es valorarà especialment el fet que el treballador susceptible d'aspirar a l'ascens hagi seguit plans de formació, programes, estudis relacionats amb l'activitat a desenvolupar, abans de la creació de la vacant.

Art. 16.- FORMACIÓ DEL PERSONAL

Conscients ambdues parts del fet que la necessària competitivitat, entre altres coses, passa per una formació contínua del personal, durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu l'empresa es compromet a dur a terme plans de formació que permetin una millora professional del personal afectat per aquest Conveni col·lectiu.

Art. 17.- JUBILACIÓ

Si durant la duració del present conveni, l'ordenament jurídic permetés fixar per Conveni col·lectiu una edat de jubilació obligatòria, aquesta es produiria a la edat que establera la norma habilitant, amb estricta sotmetiment als requisits legals que en la mateixa s' estableixi i sempre que es compleixin els requisits següents:

1º Que el treballador afectat hagi completat els períodes de carència necessaris per percebre la corresponent pensió de jubilació.

2º Que l'empresa dirigeixi al treballador un escrit on consti l'exigència del compliment de la referida obligació.

El cessament per jubilació haurà de tenir lloc en el termini d'un mes des de l'esmentada notificació escrita.

No es produirà el cessament si durant el termini abans esmentat el treballador acredita ferventment que no reuneix el nombre d'anys de cotització necessaris per obtenir pensió de jubilació.

Art. 18.- JUBILACIÓ PARCIAL

Els treballadors afectats per el present Conveni col·lectiu que compleixin els requisits legalment previstos tindran dret a accedir a la jubilació parcial en els termes que s'estableixin en el present article.

En el cas de jubilació parcial per a la que sigui necessari la subscripció d'un contracte de relleu, la empresa es reserva la opció de que el contracta sigui per temps indefinit o de durada determinada, encara que això afecti als percentatges màxim i mínim de reducció de jornada del treballador jubilat parcialment.

En tot cas la reducció de la jornada de treball i del salari serà la del màxim percentatge legalment permès en cada moment en funció del model de contracte de relleu, sense que el treballador tingui dret en cap cas a una reducció inferior a dit percentatge màxim.

CAPÍTOL III

Condicions econòmiques

Art. 19.- CRITERI GENERAL

Sense perjudici de que les parts negociadores de futurs Convenis col·lectius, en el seu afany de millorar l'estructura retributiva dels treballadors afectats pel mateix, puguin estudiar la conveniència d'implantar un altre tipus d'estructura que consolidi conceptes salarials i aprofundeixi en la millora del sistema pactat, les retribucions dels treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu seran les que s'indiquin en els articles següents.

L'estructura salarial del tot el personal inclou una part de salari variable, el règim del qual s'especifica a l'article 21 del present Conveni.

Art. 20.- SALARI BASE

El salari base del personal afectat per aquest Conveni col·lectiu és el que s'especifica per a cada Servei, nivell i categoria en els annexos de les taules salarials. Es meritara mensualment.

Divendres, 1 d'abril de 2011

Art. 21.- SALARI VARIABLE

El salari variable representa l'1,25% del salari base anual i pagues extres de estiu i de Nadal del treballador en cadascun dels anys de vigència del present Conveni i tenen naturalesa de no consolidable.

La percepció pel treballador de l'esmentada quantitat dependrà de la seva avaluació personal, de tal forma que si obté el 100% de la puntuació en dita valoració, percebrà l'1,25% íntegre, mentre que si no obtingués la puntuació màxima, l'1,25% es reduirà proporcionalment a la valoració obtinguda.

Tindran dret al mateix tots els treballadors sotmesos a aquest conveni amb, al menys, 180 dies continus o discontinus d'antiguitat a la data de meritació, a 31 d'octubre de cada any, considerat com any natural, i el seu import serà proporcional al temps treballat.

El seu import s'abonarà d'una sola vegada amb la nòmina de novembre.

Art. 22.- ANTIGUITAT

Tot el personal adscrit al present Conveni, excepte el personal adscrit al Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles en la via pública, mitjançant expenedores de tiquets (zona blava), percebrà pel concepte de complement personal d'antiguitat, triennis en la quantia que s'estableix a l'annex del present Conveni.

El complement personal d'antiguitat dels treballadores adscrits al Servei d'organització i regulació d'aparcaments de vehicles en la via pública, mitjançant expenedors de tiquets (zona blava), consistirà en dos biennis del 5% i posteriors quinquennis del 10% sobre el salari base de cada categoria.

En tots els casos l'esmentat complement començarà a devengar-se a partir del dia primer del mes en què es compleixi el bienni, trienni o quinquenni, si el treballador va ingressar a la empresa fins el dia 15 del mes, i el primer dia del mes següent si va ingressar a partir del dia 15.

Art. 23.- PLUS NOCTURNITAT.

Els treballadors del servei de grua que presti serveis presencials des de les 22.00 h fins a les 06.00 h a partir del 2011 percebran un plus nocturnitat d'import 2,80.- euros per hora treballada dins d'aquesta franja horària.

Art. 24.- PLUS REQUERIMENTS DIUMENGES I FESTIUS.

En el servei de grua, i mentre hi hagi hores a requeriment en diumenge i festius, els treballadors que estiguin a requeriment un diumenge o un festiu percebran a partir del 2011 la quantitat de 2,50 euros per hora que estiguin a requeriment (tant si han de realitzar algun servei como si no).

Art. 25.- PLUS DISPONIBILITAT.

En el servei de grua, i mentre hi hagi hores a requeriment en dies laborables excepte diumenges i festius, els treballadors que hagin de cobrir hores a requeriment segons quadrant, percebran a partir del 2011 la quantitat de 50 euros mensuals per dotze pagues (tant si han de realitzar algun servei como si no).

Art. 26.- PLUS MERCATS AMBULANTS.

El treballador/a adscrit al Servei de Control de Mercats percebrà un plus de 7,5 euros per jornada treballada en mercats ambulants.

Art. 27.- PLUS D'ASSISTÈNCIA

L'empresa abonarà als treballadors un plus d'assistència, sempre i que compleixin amb els següents requisits:

1.- Que no cometin més de sis faltes d'assistència dintre de l'any natural, justificades o injustificades. A tots els efectes, computen com a faltes d'assistència totes les que cometi el treballador, excepte les que es produeixin com a conseqüència de visites mèdiques metge Seguretat Social del treballador o dels seus fills, d'incapacitat temporal per accident de treball; intervenció quirúrgica del treballador sigui quina sigui la causa; hospitalització del treballador qualsevol que en sigui la causa; suspensió del contracte de treball per descans maternal; permís de paternitat, els dies d'assumptes propis; les que es deguin a la primera baixa per incapacitat laboral derivada d'un procés postoperatori;

Divendres, 1 d'abril de 2011

naixement de fills (solament per al seu pare); mort de pare, mare, fill, filla o cònjuge, i el permís de quinze dies naturals en cas de matrimoni.

2.- Haver prestat serveis per l'empresa per un període igual o superior a sis mesos de forma continuada dintre dels anys naturals al que es refereix el plus, o un mínim de 180 dies de prestació de serveis dintre del mateix any natural, de forma discontinua.

El plus d'assistència regulat en el present article serà de 325,80 euros o part proporcional a la jornada; s'abonarà d'una sola vegada amb la nòmina del mes de febrer de l'any següent.

Per aquells treballadors que hagin prestat serveis entre 6 mesos (o 180 dies discontinus), i l'any natural complet, el primer requisit per tenir dret al plus, així com el seu import total, es reduiran proporcionalment al temps efectivament treballat dintre de l'any natural al que es refereix el plus.

Art. 28.- GRATIFICACIONS D'ESTIU I NADAL.

Les gratificacions d'estiu i Nadal consistiran en una mensualitat de salari base que correspon a cada any de vigència del Conveni, més l'antiguitat.

La paga d'estiu s'abonarà el dia 15 del mes de juny, i es meritara des de l'1 de juliol fins al 30 de juny.

La paga de Nadal s'abonarà el 22 de desembre juntament amb la nòmina d'aquest mes, i es meritara des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

Art. 29.- PAGA EXTRAORDINÀRIA DE MARÇ

Tots els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu percebran una gratificació extraordinària junt a la nòmina del mes de març. Es meritara des de l'1 de gener al 31 de desembre del any anterior.

Per l'any 2010 l'import serà l'equivalent a una mensualitat de salari base establert per el nivell 3 de la taula annexa.

Per l'any 2011 l'import serà de 1291,75 euros per a tots els nivells salarials.

Art. 30.- DESPLAÇAMENTS

Quan el treballador hagi d'utilitzar el seu vehicle particular per efectuar desplaçaments per compte de l'empresa, se li pagarà a raó de 0,28 euros per quilòmetre realitzat.

Suposat que un desplaçament per compte de l'empresa origini en el treballador la necessitat de dinar i/o sopar i/o pernoctar fora del seu domicili, se li reembossaran íntegrament les despeses en què hagi incorregut per tals conceptes.

Art. 31.- BESTRETA

El treballador tindrà dret a percebre una bestreta al mes, l'import de la qual no serà superior al 100% del seu salari net mensual ordinari, exceptuada la part proporcional de les percepcions de venciment superior al mes.

En els casos de necessitat manifesta l'empresa podrà concedir bestretes d'import superior a una mensualitat.

Les bestretes s'hauran de sol·licitar entre el dia 1 i el dia 6 de cada mes i la empresa les abonarà el dia 10, i en cas de aquest sigui festiu el següent dia hàbil. En el cas de que es produeixin peticions posterior al dia 6 es fixa com a nova data de pagament el dia 20, i en cas de aquest sigui festiu el següent dia hàbil.

Art. 32.- PAGAMENT DEL SALARI.

L'empresa abonarà totes les percepcions, excepte les de venciment superior al mes, per períodes vençuts, mitjançant transferència bancària, arribada al compte corrent com mes tard dia 29 del mes en que es meritin.

Divendres, 1 d'abril de 2011

Art. 33.- AUGMENT SALARIAL I REVISIÓ

Per a l'any 2010 els salaris són els que s'especifiquen a la taula salarial annexa, i reflecteixen un increment amb relació als de 2009 de l'IPC real de Catalunya de l'any 2010, sobre els conceptes salarials fixos de les taules del 2009.

Per a l'any 2011 s'incrementaran els conceptes salari base; Plus d'assistència, antiguitat i pagues extraordinàries de estiu i Nadal, en una quantia igual a 0,5 % com a pagament anticipat.

En cas de que l'IPC real de l'any 2011, prenent com a referència el de la Comunitat Autònoma de Catalunya, sigui superior al 0,5 % anticipat, procedirà la revisió de les taules salarials als conceptes de Salari Base, Plus d'assistència, Antiguitat i pagues extraordinàries d'estiu, Nadal i març, abonant-se als treballadors afectats en un sol pagament durant el primer trimestre de l'any 2012, amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2011, la diferència entre l'increment anticipat i el l'IPC real.

Tots aquells conceptes que no estiguin expressament reflectits als apartats anteriors, no es revaloritzaran durant tot el període de vigència del Conveni.

CAPÍTOL IV

Conciliació de la vida familiar i laboral

Art. 34.- AJUDES ECONÒMIQUES PELS INFANTS

Els treballadors i treballadores de CORESSA amb fills fins a 7 anys tindran dret als següents ajuts:

1.- Ajuda familiar: Per a fills des de que finalitzi el període de baixa per maternitat legalment previst, fins als 3 anys inclosos, durant 11 mesos l'any (tot l'any, excepte el mes d'agost), subvenció econòmica de 149,22 euros per fill i per mes. Aquest import experimentarà anualment l'increment igual a l' IPC real.

2.- Ajuda familiar: Per a fill de més de tres anys fins a 7 anys des del mes de setembre fins al mes de juny inclosos, subvenció econòmica de 74,63 euros. per fill i per mes. Aquest import experimentarà anualment l'increment igual a l' IPC real.

Per tenir dret a les anteriors ajudes el treballador ha haver prestat serveis per a l'empresa per un període igual o superior a sis mesos de forma continuada dins de l'any natural al que es refereix la mateixa, o un mínim de 180 dies dins del mateix any natural, de forma discontinua.

Aquestes ajudes son compatibles amb la reducció de jornada prevista als punts 7 i 9 del art. 11 del present Conveni col·lectiu. En el supòsit que el pare i la mare treballin a CORESSA, cadascun d'ells tindrà dret a la meitat de l'ajuda.

Art. 35.- HORARI FLEXIBLE

Per al personal del servei d'Administració General, i deixant sempre sa i estalvi els serveis amb horaris especials, i sense perjudici de l'establert a l'article 9 sobre jornada anual i horari de treball, s'estableix un sistema d'horari flexible amb les següents premisses:

- a) Presència obligatòria: Entre les 9.00 h i les 14.00 h, en torn de matí, i entre les 15.30 h i les 18.00 h en torn de tarda.
- b) Franja flexible: entre les 8.00 h i les 9.00 h en horari de matí i a partir de les 18.00 hores fins el tancament del centro de treball.
- c) Llevat dels mesos de jornada "d'estiu" (de juny a setembre, ambdós inclosos), els dies d'horari partit seran dos o tres en setmanes alternatives, de forma alternativa, i en tot cas deuran quedar coberts els serveis d'atenció al públic, totes les tardes de dilluns a dijous, a quin efecte s'elaboraran els corresponents quadres de presència en cadascun dels esmentats serveis.
- d) La presència obligatòria en els dies de jornada d'estiu, serà de 9.00 h a 15.00 h, establint-se la franja flexible entre les 8.00 h i les 9.00 h i a partir de les 15.00 h fins el tancament del centro de treball.
- e) El personal amb fills menors de 7 anys podrà ampliar la franja horària flexible en horari de matí fins les 9.30 h.

Divendres, 1 d'abril de 2011

La recuperació del flexible ha de ser setmanal. Un cop finalitzada la jornada laboral i recuperat el flexible, si es el cas, el còmput de les hores extres serà a partir de mes de 30 minuts i sempre que s'hagin de fer hores extres caldrà la autorització prèvia del Cap de Divisió amb especificació del motiu i conformitat posterior del mateix cap de les hores extres efectuades.

Art. 36.- MILLORES ESPECÍFIQUES PER ALS SUPÒSITS DE REDUCCIÓ DE JORNADA PER LACTÀNCIA O GUARDA DE MENOR.

Les treballadores podran optar per acumular l'hora diària de permís de lactància que les correspongui en virtut del art. 11.7 del present Conveni col·lectiu, de tal forma que gaudeixin els dies que resulten de l'acumulació de les hores que li correspondrien individualment calculades, immediatament després del permís maternal.

En el cas de sol·licitud de reducció de jornada per guarda de menor, els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu tindran dret a percebre el 100% del seu salari fins que el menor compleixi un any com a màxim, sempre que se doni acumulativament els següents requisits:

a) Que la treballadora sol·liciti l'acumulació de les hores que li corresponguin per permís de lactància, segons l'establert en el primer paràgraf del present article.

b) Que la reducció de jornada per guarda de menor sigui exactament d'un terç de la jornada, excepte per el Col·lectiu que té jornada anual de 1597 hores anuals.

c) Que aquesta reducció de jornada es gaudeixi en l'horari que s'acordi amb la empresa i que no afecti al desenvolupament del servei.

d) Per el servei d'Administració General (col·lectiu de jornada anual de 1597 hores anuals amb horari partit) aquesta reducció de jornada es gaudeixi en l'horari de tardes en els períodes de jornada partida, o bé en la primera i l'última hora de la jornada laboral en els períodes de jornada continuada o d'estiu. És a dir, que en un i en l'altre cas l'horari real de la treballadora sigui de 9 a 14 hores. No obstant, de forma excepcional i prèvia autorització del Cap de Divisió podrien disposar de mitja hora de flexible a la entrada sempre a recuperar en el dia, i sempre que les característiques del lloc o del servei o les circumstàncies temporal (acumulació de tasques) ho permetin; en aquest cas l'hora d'entrada estaria entre 9.00 hores i 9.30 hores i la sortida entre 14.00 hores i 14.30 hores.

Si la reducció de jornada per guarda de menor sol·licitada fos superior a un terç o superior al establert en el punt anterior pel col·lectiu de servei d'Administració General i fins el 50% inclòs, no es complementaria quantia alguna, percebent-se el salari reduït en la mateixa proporció que la reducció de jornada i per la totalitat de dita reducció. En aquest cas, l'horari de reducció de jornada serà establert per el pare o la mare, dins de la jornada de l'empresa.

El règim retributiu establert en aquest article és aplicable exclusivament al supòsit que s'esmenta i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa legal.

La concessió de la reducció de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En el supòsit que dues persones que prestin llurs serveis a CORESSA generin pel mateix fet causant el dret a la reducció de jornada que regula aquest article, només en pot gaudir una d'elles. Això no obstant, aquest dret pot ésser exercit per les dues persones alternativament mentre es mantingui el fet causant.

Si en un mateix servei hi ha més d'una persona que vulgui aquesta reducció, es posaran d'acord sobre la franja horària en què en gaudiran. En cas de controvèrsia correspondrà al seu cap resoldre-la, amb la finalitat de garantir la correcta prestació del servei.

L'Horari de descans del personal que hagi reduït jornada serà de 15 minuts.

Art. 37. PERMÍS RETRIBUÏT PER RAONS D'ATENCIÓ FAMILIAR

Els treballadors afectats pel present Conveni col·lectiu, disposaran de permís retribuït per el temps indispensable per acompanyament a consulta mèdica de metge la Seguretat Social per assistència, d'un fill menor d'edat; d'un fill major d'edat disminuït, amb un grau reconegut de com a mínim el 33%, si aquesta disminució comporta la impossibilitat de desplaçament autònom a la consulta mèdica; o d'una persona gran, familiar de 2º grau de consanguinitat o afinitat, amb dificultats de mobilitat, i sempre que convisqui amb el treballador. En aquests casos serà absolutament imprescindible

Divendres, 1 d'abril de 2011

demanar permís previ al Cap corresponent, amb una antelació mínima de tres dies, i el permís tan sols es donarà excepcionalment i sempre que l'organització i necessitats del servei ho permetin. En tot cas el treballador aportarà el corresponent justificant oficial de l'atenció mèdica amb hora d'entrada i de sortida, considerant-se permís retribuït el temps de permanència a la consulta, la resta del temps anirà a càrrec del treballador que haurà de compensar aquest temps de mes.

Art. 38. MILLORES ESPECÍFIQUES PER ALS SUPÒSITS D'ADOPCIÓ O ACOLLIDA.

En els supòsits d'adopció o acollida, tant preadoptiva com permanent d'un menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors (en el cas de que ambdós pares siguin treballadors de CORESSA, tan sols un d'ells), tindran dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, contades a partir de la finalització del permís recollit en l'art. 11.9 del vigent Conveni col·lectiu, en concordança amb l'article 45.1 de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V

Millores socials

Art. 39.- ASSISTÈNCIA EN CAS D'ACCIDENT LABORAL

El personal que es trobi en situació d'incapacitat temporal a causa d'accident laboral ocorregut en el compliment del seu treball habitual o del que li hagi estat designat, percebrà amb càrrec a l'empresa un complement que, sumat a la prestació de la Mútua d'Accidents, li garanteixi com a mínim els ingressos diaris reals per a cada nivell i categoria, tal com figuren en els annexos de les taules salarials, incloent l' antiguitat.

Art. 40.- ASSISTÈNCIA INCAPACITAT TEMPORAL PER MALALTIA COMUNA I ACCIDENT NO LABORAL

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, en la primera baixa de l'any l'empresa abonarà el 100% del salari al treballador durant els tres primers dies; del quart al vintè dia l'empresa abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 95% del seu salari brut durant aquest període; a partir del vintè primer dia i fins al dia número 75, l'empresa abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 85% del seu salari brut durant aquest període; a partir del dia número 76 el treballador percebrà exclusivament la prestació de la Seguretat Social que estigui legalment establerta.

En la segona baixa, durant els vint primers dies l'empresa abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 90% del seu salari brut durant aquest període; del vintè primer dia al dia número 60, abonarà un complement que sumat a la prestació que el treballador percebi de la Seguretat Social, li suposi un 85% del seu salari brut durant aquest període; i a partir del dia número 61, el treballador percebrà exclusivament la prestació de la Seguretat Social que estigui legalment establerta.

A partir de la tercera baixa no s'abonarà cap complement.

En cas d'hospitalització s'abonarà el 100% del salari real del treballador mentre duri aquesta situació. A partir de l'alta hospitalària s'aplicaran els apartats anteriors.

El complement a càrrec de l'empresa s'entén en tot cas com a quantitats brutes, i sense la inclusió del prorrateig de pagues extraordinàries.

Art. 41.- INDEMNITZACIÓ PER MORT O INVALIDESA

L'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurances per als casos de defunció o invalidesa permanent total o absoluta, derivats d'accident de treball o accident no laboral, que garanteixi als hereus legítims o a l'invàlid la quantitat de 18.000,00 euros per a cada un dels conceptes reflectits i per a cada un dels anys de vigència del conveni.

Aquesta quantitat només es percebrà una vegada, de manera que l'agreuement del grau d'invalidesa o la mort del treballador que ja l'hagués percebut, en cap cas donarà dret a una nova indemnització, ni tan sols en el supòsit que el nou grau d'invalidesa o la mort derivin de contingència diferent de la que havia generat abans el dret a la indemnització.

Divendres, 1 d'abril de 2011

Sense perjudici de tot això, en els supòsits d'Invalidesa Permanent Absoluta per a tot tipus de treball derivada tant de contingències comunes com professionals, el treballador que acrediti més de quatre anys d'antiguitat a l'empresa tindrà dret a l'ajuda següent:

1.- Si el treballador té menys de 60 anys:

Amb 16 anys d'antiguitat: 4.207,08 euros.
Amb 11 anys d'antiguitat: 2.404,05 euros.
Amb 6 anys d'antiguitat: 1.502,53 euros.
Amb 4 anys d'antiguitat: 601,01 euros.

2.- Si el treballador té 60 anys o més:

Amb 16 anys d'antiguitat: 3.005,06 euros.
Amb 11 anys d'antiguitat: 1.202,02 euros.
Amb 6 anys d'antiguitat: 601,01 euros.
Amb 4 anys d'antiguitat: 300,51 euros.

Art. 42.- FONS SOCIAL

Es constitueix un Fons Social amb aportacions anuals per part de l'empresa, de 2.500.- euros per a cada any que resti de vigència del Conveni.

A més d'aquesta aportació, l'empresa aportarà uns altres 721,21 euros cada any de vigència del Conveni, per ajudar el finançament dels treballadors que cursen carreres o diplomatures universitàries.

La Comissió Mixta prevista en el art. 6 del present Conveni, cuidarà de desenvolupar el règim de funcionament d'aquest fons.

CAPÍTOL VI

Altres disposicions

Art. 43.- DRETS SINDICALS I INFORMACIÓ

La representació dels treballadors ostentarà en tot moment els drets que per la seva condició com a tal li reconegui la legislació vigent.

Art. 44.- FALTES I SANCIONS

Pel que fa al règim disciplinari, i sense perjudici del Servei al qual estigui adscrit el treballador afectat, es consideraran faltes lleus, greus i molt greus les que així s'estableixen en cada moment en el Conveni col·lectiu del sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya, i les sancions que l'empresa podrà imposar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'estableixen en el mateix Conveni col·lectiu sectorial.

En tot cas, sigui quina sigui la gravetat de la falta, es donarà tràmit d'audiència a la representació legal dels treballadors amb caràcter previ a la seva imposició.

Art. 45.- CONFLICTES AMB ELS USUARIS

En el caso que es produïssin conflictes amb els usuaris amb motiu dels serveis prestats per CORESSA, i acabessin en la via judicial, l'empresa proporcionarà al treballador Advocat i Procurador, sempre que la intervenció d'aquest darrer fora legalment preceptiva, i sufragarà els honoraris professionals i despeses que s'originin en la defensa del treballador.

Si el treballador designés Advocat i/o Procurador diferent al facilitat per l'empresa, llavors els honoraris del / dels professionals escullits pel treballador serien exclusivament al seu càrrec, així com les despeses que es generin en l'exercici de la seva defensa i/o representació (notaris, peritatges, etc.).

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 1 d'abril de 2011

Art. 46.- ROBA DE TREBALL

1.- Als treballadors adscrits al servei d'organització i de regulació d'aparcaments de vehicles a la via pública, mitjançant expedidores de tiquets (zona blava), se'ls entregarà com dotació de roba de treball les següents peces d'ús obligatori, amb la periodicitat que es detalla:

Anualment: una camisa de màniga llarga; una camisa de màniga curta; un parell de sabates d'estiu; un parell de sabates d'hivern; un pantalons o faldilla d'estiu i un pantalons o faldilla d'hivern.

Cada dos anys: Un jersei.

Cada tres anys: una gorra o txapela i una corbata.

Cada quatre anys: Un anorac, una caçadora i un impermeable.

2.- Al personal adscrit al Servei de Grua Municipal:

Anualment: Dos pantalons tergal blau marí amb butxaques laterals (tipus militar); dos camises blaves de màniga llarga; dos dessuadores blaves coll rodó; una dessuadora blava amb ½ cremallera (coll alt), polo i samarreta a l'estiu; un parell de botes de seguretat o sabates de seguretat; dos parells de guants "flor de vacuno" gris.

Cada dos anys: Un impermeable.

3.- Per els treballadors de Corinsert:

Anualment: Un polo d'hivern i un d'estiu; un pantalons d'hivern i un d'estiu.

Cada dos anys: Un anorac; una jaqueta.

Quan es deteriori: Calçat adequat.

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Per a tot el que no estigui previst ni regulat en aquest Conveni col·lectiu, se seguirà en primer lloc el que es disposa en el Conveni col·lectiu del sector d'Oficines i Despatxos de Catalunya i, en segon lloc, l'Estatut dels Treballadors.

TAULES SALARIALS ANY 2010

ANY 2010	DEFINITIVES				
GRUPS PROFESSIONALS	NIVELL	S. BASE ANUAL	S. BASE MENSUAL	HORA EXTRA	TRIENNI
CAPS	21	48.024,21	3.430,30	-	38,03
	20	45.220,46	3.230,03	28,32	38,03
	19	42.540,73	3.038,62	26,64	38,03
	18	39.901,57	2.850,11	24,99	38,03
	17	37.489,58	2.677,83	23,48	38,03
TÈCNICS	16	35.127,43	2.509,10	22,00	38,03
	15	32.993,61	2.356,69	20,66	38,03
	14	30.915,43	2.208,24	19,36	38,03
	13	29.058,62	2.075,62	18,20	38,03
	12	27.260,93	1.947,21	17,07	38,03
	11	25.674,19	1.833,87	16,08	38,03
ADMINISTRATIUS	10	24.141,92	1.724,42	15,12	25,36
I ESPECIALISTES	9	22.807,85	1.629,13	14,28	25,36
	8	21.525,94	1.537,57	13,48	25,36
	7	20.424,84	1.458,92	12,79	25,36
	6	19.367,78	1.383,41	12,13	25,36
AUXILIARS	5	18.475,31	1.319,66	11,57	25,36
	4	17.621,09	1.258,65	11,03	25,36
	3	16.912,90	1.208,06	10,59	25,36
	2	14.857,90	1.061,28	9,30	25,36
	1	13.202,78	943,06	8,27	25,36

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 1 d'abril de 2011

TAULES SALARIALS ANY 2011

INCREMENT 0,5%

ANY 2011	PROVISIONALS				
GRUPS PROFESSIONALS	NIVELL	S. BASE ANUAL	S. BASE MENSUAL	HORA EXTRA	TRIENNI
CAPS	21	48.264,33	3.447,45	-	38,22
	20	45.446,56	3.246,18	28,46	38,22
	19	42.753,43	3.053,82	26,77	38,22
	18	40.101,07	2.864,36	25,11	38,22
	17	37.677,02	2.691,22	23,59	38,22
TÈCNICS	16	35.303,06	2.521,65	22,11	38,22
	15	33.158,58	2.368,47	20,76	38,22
	14	31.070,00	2.219,29	19,46	38,22
	13	29.203,92	2.085,99	18,29	38,22
	12	27.397,24	1.956,95	17,16	38,22
	11	25.802,56	1.843,04	16,16	38,22
ADMINISTRATIUS	10	24.262,63	1.733,04	15,19	25,49
I ESPECIALISTES	9	22.921,89	1.637,28	14,35	25,49
	8	21.633,57	1.545,25	13,55	25,49
	7	20.526,96	1.466,21	12,85	25,49
	6	19.464,62	1.390,33	12,19	25,49
AUXILIARS	5	18.567,68	1.326,26	11,63	25,49
	4	17.709,19	1.264,94	11,09	25,49
	3	16.997,47	1.214,10	10,64	25,49
	2	14.932,19	1.066,59	9,35	25,49
	1	13.268,79	947,77	8,31	25,49

Barcelona, 28 de febrer de 2011

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé