

Divendres, 21 de març de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 24 de gener de 2014 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Engestur, SA, per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08013351012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Engestur, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de desembre de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Engestur, SA, per als anys 2014 i 2015 (codi de conveni núm. 08013351012005) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CATALÀ

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ENGESTUR, SA PER ALS ANYS 2014 I 2015.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

ACORD

De condicions de treball del personal d'Engestur, SA, per als anys 2014-2015.

Article 1. Àmbit personal i funcional

Aquest conveni afecta totes les persones que, amb relació jurídica laboral de qualsevol tipus, presten serveis als centres de treball existents en l'actualitat i als que es puguin crear durant la vigència del conveni, a l'empresa municipal Engestur, SA.

Article 2. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2014. La durada del conveni serà fins al 31 de desembre de 2015 i es prorrogarà tàcitament per períodes d'un any, mentre no hi hagi denúncia expressa per una de les parts, que s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de tres mesos a la data de finalització del conveni o qualsevol de les prorroques.

Article 3. Clàusula de garantia

Les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte anterior o posterior que sigui més favorable i qualsevol modificació legislativa, tant autonòmica com estatal, que sigui més beneficiosa sobre el que s'hi estableix, serà d'aplicació immediata al conjunt dels treballadors. En tot cas es respectaran les condicions superiors que puguin tenir acreditades amb caràcter personal les persones afectades per aquest conveni considerades, també, en còmput anual i en garantia global.

Article 4. Vinculació a la totalitat

Aquest conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides i pactades per les parts i, per tant, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades no poden ser considerades aïlladament.

Divendres, 21 de març de 2014

En cas que l'autoritat competent consideri que un o més articles siguin contraris a l'ordenament jurídic i en declari la suspensió, aquesta només afectarà els que resten en suspens, i la resta del text serà vigent.

Article 5. Comissió paritària de seguiment

Per tenir coneixement dels conflictes derivats de l'aplicació i la interpretació, amb caràcter general, d'aquest conveni i resoldre'ls, es designa una comissió paritària de seguiment.

Les funcions de la comissió paritària de seguiment són:

- a) Controlar el compliment dels acords i els resultats d'aplicar-los.
- b) Interpretar els acords en cas de discrepàncies.
- c) Qualsevol altra que aquest conveni li atribueixi.

Integren aquesta comissió quatre membres, dos dels quals representen l'empresa i dos el comitè. La comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari un cop cada mes, i amb caràcter extraordinari quan ho sol·licitin els representants d'alguna de les parts, per escrit i fent constar l'ordre del dia proposat. Aquesta reunió no es posposarà més de set dies des de la seva convocatòria.

Article 6. Submissió al Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present conveni pacten expressament la submissió als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 7. Organització del treball, facultats i obligacions de la direcció de l'empresa

L'organització tècnica, funcional i pràctica del treball per a cada departament i centres de treball, serà facultat exclusiva de la direcció de l'empresa, amb les úniques limitacions que imposi la legislació vigent.

Els representants legals dels treballadors i treballadores, a requeriment de l'empresa i en el marc de les seves competències legals, podran assumir funcions d'assessorament, orientació i proposta en aspectes relacionats a l'organització i la racionalització del treball.

Article 8. Mobilitat del personal

Als efectes d'una distribució racional del treball, correspondrà exclusivament a la facultat organitzativa de l'empresa la determinació de la mobilitat del personal. Els canvis que es produeixin dins d'aquest, seran informats immediatament al comitè.

En cas que afecti substancialment les condicions de treball s'haurà de sol·licitar informe previ al comitè.

Article 9. Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès, tret de l'existència d'un pacte que indiqui el contrari, a un període de prova amb la durada següent:

- a) tècnics titulats: sis mesos.
- b) personal qualificat: tres mesos.
- c) personal no qualificat: quinze dies de treball.

Article 10. Avís de cessament

La persona que vulgui cessar voluntàriament a l'empresa, ho haurà de comunicar mitjançant un escrit dirigit a la gerència de l'empresa amb una antelació mínima de:

- a) 1 mes en cas de personal titulat.
- b) 15 dies la resta de personal.

Divendres, 21 de març de 2014

En cas de no fer-se l'avis amb l'antelació indicada, l'empresa retraurà de la liquidació salarial el període de preavis que hi manqui.

Article 11. Classificació professional

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni es classifica en els grups i les categories professionals i amb l'assignació de les funcions que s'estableixen a l'annex I.

La classificació professional té com a objectiu la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors/es d'acord amb les tasques i funcions que amb caràcter general han de desenvolupar.

Article 12. Discapacitats

Es reserva com a mínim el 2% del total de les places de treball per establir-les amb personal amb discapacitat igual o superior al 33%.

Les condicions de treball del personal amb discapacitats seran objecte d'una especial atenció amb l'objectiu d'adaptar-les o flexibilitzar-les per acostar les seves circumstàncies personals a les característiques del llocs de treball.

CAPÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL

Secció I. Jornada, horari i calendari laboral. Control de l'absentisme

Article 13. Jornada de treball

Amb caràcter general s'estableix per a l'any 2014 una jornada anual màxima de 1.648 hores per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present conveni, amb una jornada setmanal de 37.5 hores de treball efectiu.

Per al període 2014-2015 la jornada màxima anual serà de 1.648 hores.

Els horaris específics (jornades anuals i organització del calendari) s'hauran d'anar adaptant a la reducció que s'estableix per a cada exercici.

Les persones que treballin una jornada diària continuada igual o superior a les 5 hores gaudiran de 30 minuts de descans amb caràcter no recuperable. Aquesta pausa es realitzarà de forma que no afecti la prestació del servei.

Durant el darrer trimestre de cada any, la direcció de l'empresa presentarà al comitè el calendari laboral i els quadrants corresponents a l'exercici següent.

Horaris específics

- El personal tècnic, comercial i administratiu farà una jornada anual de 1.648 hores, a raó de 37.5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en cinc matins i una tarda. L'horari ordinari de treball serà de les 8 a les 15 hores en horari de matí i de 16.00 a 19 hores en horari de tarda, excepte els mesos de juliol i agost que es farà jornada intensiva i serà de 8 a 14 hores. S'estableix una flexibilitat de mitja hora a l'entrada o sortida.

- El personal d'oficis i manteniment farà una jornada anual de 1.648 hores, a raó de 37.5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en torns de matí i tarda. L'horari de treball serà des de les 7 a les 14.30 hores en horari de matí i de 14 a 21.30h en torn de tarda.

- El personal de la grua municipal, excepte aquells que per contracte tinguin establerta una jornada diferent, farà una jornada anual de 1648 hores, a raó de 37.5 hores setmanals de dilluns a divendres amb un dissabte al matí, de forma rotatòria, distribuïdes en tres torns: de 6.00 a 14.00 de 14.00 a 22.00 i de 22.00 a 6.00 hores. La setmana que es treballi en torn rotatiu de dissabte la jornada serà de 38 hores setmanals.

- El personal del servei d'aparcaments en rotació farà una jornada anual de 1.648, a raó de 37.5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en torns de 7.5 hores de matí i tarda. L'horari de treball serà des de les 6.30 a les 14.00 hores en horari de matí i de 14 a 21.30h en torn de tarda.

Divendres, 21 de març de 2014

- El personal del servei de parquímetres farà una jornada anual de 1.648, a raó de 37.5 hores setmanals de dilluns a dissabte, distribuïdes en horari partit de 9 a 14 hores i de 16 a 20 hores, amb un màxim de dedicació setmanal de 5 dies.

- El personal de la OLH farà una jornada laboral de 1.648 hores a raó de 37.5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en cinc matins i dues tardes. L'horari ordinari de treball serà de les 8 a les 15 hores en horari de matí i de 16.00 a 19 hores en horari de tarda, excepte els mesos de juliol i agost que es farà jornada intensiva i serà de 8 a 14 hores. S'estableix una flexibilitat de mitja hora a l'entrada o sortida.

- Prenent en consideració les característiques especials dels serveis d'atenció al client, en els llocs de treball on calgui es farà règim de jornada partida.

Tots els horaris específics per ajustar la jornada màxima establerta, podran reduir o augmentar la jornada en l'hora d'inici o final.

Article 14. Treballs en dissabte i festius (jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius)

Atès el caràcter majoritari de servei públic de la prestació de treball que es realitza a Engestur, els treballadors/es adscrits a determinats llocs de treball hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu els correspongui. En aquests casos qui així ho faci gaudirà del descans setmanal en altres dies de la setmana. No s'aplicarà si el contracte laboral preveu la prestació del servei en aquests dies.

Article 15. Treball nocturn (jornada ordinària nocturna)

Quan les necessitats del servei així ho aconsellin, els treballadors/es, avisats amb prou antelació, treballaran en jornada ordinària nocturna.

S'entén com a treball nocturn, les hores realitzades durant el període comprès entre les 22.00 hores i les 06.00 hores.

En aquests casos, qui així ho faci percebrà el "plus de nocturnitat" establert en l'article 23 en proporció a les hores ordinàries nocturnes efectivament realitzades.

Article 16. Control horari i absentisme

1. Es fitxarà a l'entrada i a la sortida del lloc de treball. Mensualment el servei de Recursos Humans avaluarà l'absentisme. No es computaran com a absentisme injustificat:

1.1. Les absències per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb el crèdit horari legal o convencionalment establert.

1.2. Les absències amb motiu de cursos que es realitzin per interès d'Engestur.

1.3. Les llicències i els permisos establerts legalment o per conveni, i sol·licitats pel conducte reglamentari.

1.4. Les visites mèdiques del propi treballador/a.

El comunicat mèdic de baixa s'haurà de presentar en el termini màxim de tres dies, comptats a partir de l'endemà de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social. El comunicat de confirmació d'incapacitat temporal s'haurà de presentar setmanalment.

En cas d'accident de treball el comunicat mèdic s'haurà de presentar en el termini màxim de 48 hores.

El comunicat d'alta mèdica es presentarà a l'empresa l'endemà de la data de la seva expedició. Si aquest dia fos no laborable, s'haurà de presentar el dia hàbil immediatament posterior.

2. En el cas d'incompliment dels deures com fitxar, complir la jornada pactada o presentar els documents acreditatius (informe mèdic d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació, i alta), es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers en incórrer en una falta de puntualitat i assistència de caràcter lleu. Es comunicarà al treballador/a per escrit, fent constar els dies en què s'han produït, la causa, i la quantitat que s'ha de deduir.

Divendres, 21 de març de 2014

El dèficit en còmput anual entre la jornada de treball reglamentària i l'efectivament duta a terme (segons el control de presència) donarà lloc, excepte que hi concorri causa justificada, a la corresponent deducció proporcional d'havers.

Secció II. Vacances. Permisos i llicències. Excedències

Article 17. Vacances

El personal gaudirà per cada any complet de servei actiu d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils o dels dies laborables que en proporció li correspongui si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor. L'empresa ha de comunicar amb tres mesos d'anticipació el torn de vacances dels diferents departaments, és a dir, abans del 30 d'abril de cada any. Les vacances s'han de fer dins de l'any natural que corresponguin, i hauran de començar en dia laborable que no sigui dia de descans del personal.

En cas que les vacances anyals no es puguin fer en el període establert per causa d'un AT o maternitat, un cop el treballador sigui donat d'alta haurà de gaudir-les immediatament, llevat que el treballador opti per ajornar-les a un període diferent.

Cada departament elaborarà un calendari anual de vacances que haurà d'assegurar la realització de torns per a garantir les necessitats del servei i la continuïtat en la seva prestació, segons els criteris següents:

- a) Preferentment, les vacances es faran de forma continuada, tot i que el personal tindrà dret, si així ho desitja i supeditat a les necessitats del servei, a fraccionar les vacances en dues parts.
- b) La fracció més important de vacances es farà dins del període comprès entre l'1 i el 31 d'agost.
- c) En marcar els torns de vacances, es definiran criteris, si s'escau, per garantir que la rotació sigui efectiva.
- d) Les persones que prestin servei en activitats que tanquen per vacances en períodes determinats, tindran l'obligació de fer les seves vacances durant aquests períodes.

Article. 18. Permisos i Llicències

1. Permisos i llicències

El personal podrà absentar-se del lloc de treball pels motius que a continuació es relacionen. Aquesta absència suposarà el dret a la seva íntegra remuneració, menys quan s'indiqui el contrari de forma específica.

a) Matrimoni o formació de parella

Per raó de matrimoni o per formació de parella, quinze dies naturals que s'han de sol·licitar amb quinze dies d'antelació.

Forma de justificar-ho: caldrà aportar el Llibre de família (matrimoni) o certificat de convivència (formació de parella) que acrediti la situació.

b) Naixement d'un/a fill/a

Pel naixement d'un/a fill/a, el personal té dret a absentar-se quatre dies laborables correlatius.

Forma d'acreditar-ho: Llibre de família.

c) Defunció

Per la mort del cònjuge o parella de fet, pares o fills/es, el personal té dret a absentar-se fins a quatre dies naturals. Per a la resta de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (avis, germans, cunyats i néts), el personal té dret a absentar-se dos dies naturals.

En el cas de traslladar-se fora de la comunitat autònoma, la llicència s'ampliarà a quatre dies naturals més.

Per la mort del cònjuge o parella de fet en cas que hi hagi fills menors de 6 anys o familiars al seu càrrec disminuïts psíquics, físics o sensorials, s'amplia la llicència 15 dies.

Divendres, 21 de març de 2014

Per la mort de familiars de tercer grau de consanguinitat o afinitat un dia.

En el cas de trasllat fora de la comunitat autònoma, la llicència s'amplia a dos dies laborables més.

També es concedeix el temps que calgui per a l'assistència a enterraments de familiars dels companys de feina o dels mateixos companys.

Forma d'acreditar-ho: document acreditatiu de la defunció.

d) Accident, malaltia greu o hospitalització

1. Permís de dos dies laborables per intervenció quirúrgica (excepte la intervenció quirúrgica ambulatoria) de familiars fins al 2n grau de consanguinitat (cònjuge, pares, avis, néts, germans). Aquest permís s'amplia a quatre dies quan el fet es produeix fora de l'àrea metropolitana o del lloc de residència.

2. Permís de dos dies laborables per hospitalització de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.

Si per raó de parentesc hi ha més d'un treballador a l'empresa que tingui dret a gaudir d'aquest permís, no ho podran sol·licitar simultàniament.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar.

e) Trasllat de domicili

Per traslladar-se de domicili habitual el personal pot absentar-se dos dies naturals.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

f) Estudis i exàmens

Fins a tres dies laborables a l'any, per estudis de caràcter acadèmic. En el cas de sol·licituds per a estudis de caràcter oficial, la direcció en comprovarà la procedència.

Per fer qualsevol examen de caràcter acadèmic que coincideixi amb l'horari laboral, es pot disposar de tot el període de la jornada laboral en què estigui inclosa la convocatòria. En el cas que la convocatòria sigui compresa en les tres hores anteriors o posteriors a l'inici o la finalització de la jornada laboral, es concedirà permís retribuït de les dues primeres/darreres hores de la jornada.

En cas de sol·licituds per a exàmens de caràcter oficial, la direcció en comprovarà la procedència.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova i/o matrícula dels estudis.

g) Deures públics i personals

Per deures inexcusables de caràcter públic i personal, durant el temps indispensable per complir los.

Quan el compliment del deure abans esmentat suposi la impossibilitat de la prestació del treball en més del 20 % de les hores laborables en un període de tres mesos, Engestur podrà passar la persona afectada a la situació d'excedència forçosa.

En cas que el treballador/a per compliment del deure o desenvolupament del càrrec percebi una indemnització, es descomptarà l'import d'aquesta del salari a què tingui dret a l'empresa.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que responguin a interessos particulars.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació, caldrà comunicar prèviament a l'empresa la dedicació horària i el dies concrets pel compliment del càrrec per tal de preveure les necessitats del servei.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment de deure de caràcter públic o personal.

Divendres, 21 de març de 2014

h) Llicència sense justificació

El/la treballador/a pot sol·licitar llicència retribuïda per motius personals i sense justificació per un màxim de tres dies laborables a l'any, sempre que aquests dies no s'acumulin ni en vacances d'estiu ni en dies no laborables (Nadal, Setmana Santa, ponts) i les necessitats del servei no quedin perjudicades.

La llicència sense justificació serà proporcional al temps treballat en el cas de contractació temporal.

i) Alletament

La persona que hagi d'atendre l'alimentació d'un fill menor de nou mesos, tindrà dret a una hora d'absència del treball, la qual podrà dividir en dues fraccions, i correspondrà al treballador/a la concreció horària. La duració del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció o acolliment múltiple. Les hores d'absència podran acumular-se, subordinant aquest supòsit a les necessitats del servei. La forma d'acumulació consistirà en un crèdit de quinze dies de lliure disposició.

Aquest permís podran gaudir-lo indistintament la mare o el pare, només en el cas que ambdós treballin. Solament un d'ells podrà exercir aquest dret.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del Llibre de família que acrediti el naixement i certificat de l'empresa en que treballi el pare o la mare en el qual se certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

j) Guarda legal

La persona que per raons de guarda legal tingui cura directa d'algun menor de nou anys, d'un ancià que requereixi especial dedicació o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de fins a la meitat de la jornada de treball diària, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Quan ho permeti l'organització del treball, es concedirà al treballador/a la part de la jornada que convingui als seus interessos personals.

La reducció de jornada prevista en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. Això no obstant, si dos o més treballadors o treballadores d'Engestur generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti la guarda legal, la incapacitat física, psíquica o sensorial i el parentesc.

k) Maternitat

En el cas de part, les treballadores tenen dret a una llicència de setze setmanes ininterrompudes, ampliables per part múltiple fins a divuit setmanes. El període de llicència es distribueix segons l'opció de la interessada, sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús d'aquestes setmanes per tenir cura del fill.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sens perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per part de la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, ja sigui de forma simultània o bé successiva amb el de la mare, llevat que en el moment d'incorporar-se al treball això suposi risc per a la salut de la mare.

En el supòsit de gaudiment simultani de la llicència per part del pare i de la mare, la suma dels períodes de llicència no podrà excedir de les setze setmanes previstes o d'aquelles que corresponguin en cas de part múltiple.

Anirà a compte de la Seguretat Social el pagament d'aquesta prestació, tenint en compte el 100% de la base de cotització del mes anterior. S'haurà de sol·licitar la prestació directament a la Seguretat Social.

l) Adopció i acolliment

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, la llicència tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable, en el cas d'adopció o d'acolliment múltiple, en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a elecció de la persona interessada a partir del moment de la decisió

Divendres, 21 de març de 2014

administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada de la llicència serà també de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys d'edat quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o d'aquells que per les seves circumstàncies i experiències personals o que per provenir de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials competents. En el supòsit que la mare i el pare treballin, el període de llicència es distribuirà segons l'opció dels interessats, els quals podran gaudir-ne de forma simultània o bé successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de llicència podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

En el supòsit de gaudiment simultani de la llicència per part del pare i de la mare, la suma dels períodes de llicència no podrà excedir de les setze setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

m) Estudis

Llicència sense retribució per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del departament en el qual la persona presta els serveis.

No obstant això, si aquesta llicència es concedeix per interès de l'empresa el treballador o treballadora tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

Aquesta llicència per estudis no es concedirà al personal amb contracte temporal.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti la realització dels estudis relacionats amb el lloc de treball.

n) Assistència a casaments

Un dia laborable per assistir al casament de fills, néts, pares, germans, sogres, cunyats, nebots o cosins del treballador o treballadora.

o) Llicència sense sou

Les persones que treballen a Engestur, sempre que disposin d'una antiguitat mínima de 6 mesos, poden sol·licitar una llicència sense sou. Aquesta llicència podrà ser fins a un període total d'un any i haurà de ser sol·licitada amb una antelació de 30 dies.

L'aprovació d'aquesta llicència per part de la direcció està condicionada per les necessitats del servei.

La llicència sense sou comporta la reserva de plaça, però no pas el dret a rebre retribucions ni al fet que aquest període sigui computable com a antiguitat.

En els contractes temporals, gaudir de llicència sense sou no interromp el còmput de temps a l'efecte de la seva finalització.

p) Llicència per visita mèdica

Els treballadors/es podran gaudir del temps necessari per acompanyar al metge els seus fills, pares o cònjuge. Aquesta llicència s'haurà de justificar en tots els casos el mateix dia en què es produeixi, per mitjà del corresponent volant de remissió al metge especialista, o document anàleg, expedit pel servei sanitari públic o concertat, propi d'una Mútua d'Assistència Sanitària. Quan el pare i la mare treballin a l'empresa, només un d'ells podrà gaudir d'aquesta llicència.

2. Sol·licitud dels permisos i les llicències

Els permisos i les llicències se sol·licitaran amb l'antelació suficient, mitjançant l'imprès establert per aquest efecte. Si la causa fos un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, etc.) es comunicarà al més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat perquè ho posi en coneixement de Recursos Humans. En

Divendres, 21 de març de 2014

qualsevol moment es podrà demanar a la persona interessada el justificant que demostrï l'existència de la causa que ha originat el permís o llicència.

3. Gaudir d'aquests permisos i llicències

Amb caràcter general, els permisos i les llicències es gaudiran immediatament després que s'hagi produït la causa que els motiva.

4. Els permisos i les llicències assenyalats seran modificats automàticament quan la legislació assenyali per a ells unes condicions més beneficioses que les que s'estableixen en aquest conveni.

Article 19. Suspensió del contracte laboral, amb reserva de plaça i de lloc de treball

Engestur suspèn el contracte laboral del personal que ho sol·liciti, amb reserva de plaça i lloc de treball, pels següents motius:

1. Per accedir temporalment a places vacants de diferent categoria que existeixin a l'Ajuntament de Badalona, als seus organismes autònoms o a altres administracions territorials de la província.

2. Per prestar serveis o col·laborar en organitzacions no governamentals, o organismes internacionals.

Quan un treballador/a amb contracte laboral indefinit passi a prestar serveis o a col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o passi a complir missions en organismes públics en programes de cooperació nacionals o internacionals, tindrà dret a una suspensió del contracte laboral amb reserva de plaça i de lloc de treball mentre duri aquesta col·laboració.

3. Se sol·licitarà la incorporació al lloc de treball amb un mes d'anticipació com a mínim.

Article 20. Excedències

El personal podrà ser declarat en situació d'excedència en els següents supòsits:

1. Excedència per tenir cura de fills o d'altres familiars

El personal tindrà dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, ja sigui per naturalesa o bé per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa. Els successius fills donaran dret a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi al període del qual es gaudia.

El personal també tindrà dret a un període d'excedència, de duració no superior a dos anys, per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el qual per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per ell mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda. Quan una nova causa doni dret a un nou període d'excedència, el començament d'aquesta donarà fi a la que, en el seu cas, s'estigüés gaudint.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual del personal. No obstant això, si dos o més treballadors o treballadores d'Engestur generessin aquest dret pel mateix subjecte, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'organització.

El període durant el qual el personal es trobi en aquesta situació d'excedència conforme a l que està establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat, i durant aquest període tindrà dret a l'assistència a cursos de formació.

Durant el primer any d'excedència, la persona que la gaudeixi tindrà dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupava. Un cop transcorregut aquest període, la reserva serà només de plaça i d'un lloc d'igual nivell i retribució.

2. Excedència voluntària

Les persones amb contracte laboral indefinit que hagin complert un any d'antiguitat tindran dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a quatre mesos i no superior a cinc. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona si han passat quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Divendres, 21 de març de 2014

La persona en excedència conserva només un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a l'empresa.

3. Excedència forçosa

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat i es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball o pel fet d'exercir un càrrec electiu a escala provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals mes representatives. El reingrés s'haurà de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la instància el document que acrediti el nomenament per al càrrec públic.

Secció 3. Promocions i ascensos

Article 21. Promocions

Segons el que estableix l'article 24 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa facilitarà la promoció interna dels seus treballadors/es, mitjançant concursos i/o proves selectives. L'empresa informará a la comissió paritària, abans de la realització del procés de selecció, del contingut dels concursos i/o proves selectives. En els processos de selecció hi podrà assistir un membre designat pel comitè d'empresa.

Article 22. Treballs de superior categoria

Per millorar l'organització de l'empresa podrà destinar a una persona a realitzar tasques i treballs propis d'una categoria superior del mateix grup professional. La realització de funcions o tasques superior a les de la categoria que tingui la persona, per un període de sis mesos durant un any, o vuit mesos durant dos, permetrà a la persona sol·licitar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a aquestes funcions i tasques desenvolupades. La diferència salarial corresponent s'abonarà des del primer dia.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 23. Conceptes retributius

1. Salari base: és aquella part de la retribució del treballador o treballadora fixada per unitats de temps (mensual o diària) i categoria de treball. L'import corresponent es recull a l'annex 2 d'aquest conveni.
2. Plus conveni: és el complement que s'assigna en funció de la categoria professional que ocupa cada persona.
3. Plus de perillositat: les persones que hagin de realitzar tasques que resultin excepcionalment penoses, tòxiques o perilloses percebran un plus del 10% del salari base i antiguitat. Les categories professionals afectades per aquest plus són les de conductor/a, conductor/a mecànic.
4. Plus de nocturnitat: el personal que habitualment presta els seus serveis en horari diürn i que excepcionalment hagi de realitzar la seva jornada ordinària de treball entre les 22.00 hores i les 06.00 hores percebrà un complement de nocturnitat equivalent al 25 % del salari base.
5. Plus de menyscapse de diner: el personal que fa funcions de cobrament de forma habitual ha de percebre pel concepte de menyscapse de diners la quantitat de 34,88 EUR mensuals si la xifra de caixa diària no supera els 3.005 EUR, i de 69,76 EUR si és superior.
6. Plus de lloc de treball de conductor i conductor/mecànic de grua: el personal que fa funcions de conductor/mecànic de la grua percebrà un complement mensual de 506,62 EUR, i el que fa funcions de conductor de la grua percebrà 489,16 EUR.
7. Plus de lloc de treball de vigilant de parquímetres: el personal que controla l'aparcament de superfície percebrà un complement mensual de 216,62 EUR.
8. Plus voluntari: el personal podrà percebre una assignació voluntària addicional segons criteri estimatiu, independent de la resta de conceptes retributius i que podrà ser absorbit per futurs increments o modificacions retributives.

Divendres, 21 de març de 2014

9. Gratificació per festes singulars: les persones del servei de grua que treballin la nit del 24 de desembre, el dia 25 de desembre, la nit del 31 de desembre, el dia 1 de gener i la nit del 5 de gener rebran una gratificació extraordinària equivalent al 100% de la retribució d'aquell dia calculada a preu hora extraordinària normal.

10. Plus de lloc de treball de controlador d'aparcament de rotació: el personal que fa funcions de controlador en aparcaments de rotació rebrà un plus de compensació horària de 145,34 EUR mensuals.

11. Plus de lloc de treball de controlador/a accessos de grua: el personal que fa funcions de controlador/a accessos grua rebrà un plus de compensació horària de 87,69 EUR mensuals.

Article 24. Hores extraordinàries

Tindrà la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de treball.

Conscients les parts de la situació d'atur existent i amb l'objecte d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, i en tot cas la realització d'aquestes, sempre serà de forma voluntària.

a) Compensació

L'excés d'hores treballades s'intentarà compensar amb temps de repòs, sempre que les necessitats del servei ho admetin. El criteri de compensació d'hores serà:

Una hora extraordinària es compensarà amb 1.30 hora de descans.

b) Retribució econòmica

Quan no sigui possible la compensació horària perquè les necessitats del servei no ho permetin, s'abonaran econòmicament d'acord amb els imports recollits a l'annex III del present conveni. Els serveis extraordinaris realitzats la nit del 24 de desembre, el dia 25 de desembre, la nit del 31 de desembre, el dia 1 de gener i la nit del 5 de gener rebran una compensació econòmica equivalent al doble de l'hora extraordinària normal.

El personal només tindrà l'obligació de prestar serveis extraordinaris fora del seu horari habitual i en els seus dies festius sempre que necessitats extraordinàries i inexcusables ho motivin.

No es tindran en compte a efectes de duració màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries realitzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres o bé altres danys extraordinaris o urgents, sense perjudici del seu abonament com si fossin hores extraordinàries.

Article 25. Assistència a judicis

El personal que hagi d'assistir a judici fora de la seva jornada habitual serà compensat amb el salari equivalent a dues hores extraordinàries. Si el judici fos fora de Badalona i el temps fos superior a les dues hores s'abonarà la diferència del temps invertit i el quilometratge corresponent.

Article 26. Gratificacions extraordinàries

El personal tindrà dret a dues gratificacions extraordinàries durant l'any proporcionals al temps treballat, que s'abonaran els mesos de juny i desembre. La quantitat d'aquestes gratificacions serà l'equivalent a dues mensualitats integres.

El personal de grua i zona blava que fins ara cobraven voluntàriament tres pagues extraordinàries les rebran els mesos de març, juny i desembre. La quantitat d'aquestes pagues serà igual a les que cobren abans de l'entrada en vigor d'aquest conveni.

Els períodes de meritació de les gratificacions extraordinàries són els següents:

- Gratificació de juny: 1 de gener a 30 de juny.
- Gratificació de desembre: 1 de juliol a 31 de desembre.
- Gratificació de març: 1 de gener a 31 de desembre.

Divendres, 21 de març de 2014

Article 27. Retribució variable

S'estableix una paga durant la vigència de aquest Conveni com a retribució variable per assoliment d'objectius amb caràcter no consolidable i revisable anualment.

Aquesta paga, per a l'any 2014, és d'un 2% sobre la massa salarial bruta, distribuïda linealment entre tot el personal de l'empresa.

- 2% lineal, per reducció de sinistralitat i l'absentisme laboral.

L'aplicació d'aquest incentiu resta regulada en l'annex IV d'aquest conveni.

Article 28. Liquidació mensual del salari

Mensualment es pagarà al personal mitjançant transferència bancària l'import de les retribucions que li corresponguin. La transferència s'efectuarà de forma que la persona pugui disposar del salari abans de la finalització del mes al qual es refereixen les retribucions.

Article 29. Quilometratges

Les persones que per raons de treball i amb autorització prèvia utilitzin vehicle propi, percebran en concepte de desplaçament per quilòmetre realitzat, la quantitat de 0,34 EUR. Si utilitza els serveis públics de locomoció, li serà abonat l'import del bitllet, amb justificació.

Article 30. Increment retributiu per al període 2014-2015

Per al període de vigència d'aquest conveni, l'increment retributiu sobre tots els conceptes de caràcter fix i periòdic, incloent-hi les hores extraordinàries, serà la previsió que, en termes globals, marqui la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici, més el percentatge resultant de la desviació entre l'increment previst i el real de Catalunya.

Així mateix per a l'any 2015 s'afegirà al fons inicialment previst al paràgraf anterior, una paga addicional del 1,5% sobre la massa salarial bruta, no consolidable, per la recuperació del poder adquisitiu dels últims anys.

Als efectes del càlcul de l'IPC de Catalunya s'utilitzarà com a paràmetre el període de novembre a novembre. Els augmentos corresponents s'aplicaran amb efectes del dia 1 de gener de cada exercici amb caràcter consolidable.

CAPÍTOL V. MILLORES DE CONTINGUT SOCIAL

Article 31. Bestretes

1. Bestretes a compte de les retribucions que s'han de percebre.

Es concedirà al personal que ho sol·liciti una bestreta sense interès, a compte de les retribucions que s'han de percebre.

L'import màxim de cada bestreta no podrà excedir de 1.500 EUR i restarà supeditada a les disponibilitats líquides de l'empresa. En els supòsits de denegació s'informarà prèviament la comissió paritària.

L'import serà retornat mitjançant la deducció de les retribucions de la persona interessada al llarg dels 12 mesos posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida. Dintre d'aquest termini, la persona beneficiària de la bestreta podrà cancel·lar la quantitat pendent en el moment que consideri adient, o en els mesos de percepció de les pagues extraordinàries.

No es podran atendre sol·licituds de nova bestreta fins que no hagin transcorregut sis mesos de l'últim pagament de la bestreta anterior.

Si la persona beneficiària perd la condició de personal al servei de l'empresa, haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar en el mes en què causi baixa i en el moment en què se li aboni la quitança.

2. Avançaments a compte de la nòmina mensual

El personal podrà demanar, per escrit, sense que arribi el dia assenyalat per al pagament, avançaments a compte del treball efectivament prestat. L'import sol·licitat es descomptarà immediatament de la retribució que s'ha de percebre en el mes que s'hagi sol·licitat.

Divendres, 21 de març de 2014

La concessió d'aquest avançament no tindrà caràcter de periodicitat mensual. Engestur la podrà denegar en el supòsit que el treballador o treballadora en demani reiteradament.

Article 32. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'empresa mantindrà una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobreixi la responsabilitat en què pugui incórrer el personal en el desenvolupament de les funcions que tingui assignades, que no siguin imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, a negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe provats per sentència judicial ferma.

Article 33. Assessoria i assistència jurídiques

El personal al qual és d'aplicació aquest conveni té dret a l'assessorament i a la defensa jurídica necessàries per qualsevol fet que hagi tingut lloc en l'exercici de les seves funcions, llevat dels supòsits en què el plet sigui entre el personal i la mateixa empresa.

L'assessorament i la defensa jurídica seran proporcionats per Engestur, en la forma i amb els mitjans tècnics que consideri més convenients, en els casos següents:

- a) En els processos penals en els quals resultin inculpats, des de l'obertura de diligències prèvies o sumarians fins a l'esgotament de tots els recursos que siguin necessaris i admissibles en Dret.
- b) En els processos iniciats com a part acusadora.
- c) En l'exercici de les accions civils, derivades de responsabilitat penal, que tinguin per objecte la restitució, la reparació o la indemnització dels danys i perjudicis soferts.

Engestur no prestarà la defensa jurídica quan sigui demandant, o quan arran de les diligències prèvies o sumarians els serveis jurídics de l'empresa tinguin el convenciment que les funcions s'han exercit infringint de forma manifesta els principis bàsics de la Constitució, l'Estatut d'autonomia i la resta de l'ordenament jurídic. En aquests casos, si el treballador o treballadora resulta absolt, l'empresa li abonarà els honoraris professionals de l'advocat, després de justificar-los documentalment i fins a un màxim de 2.626,89 EUR.

En qualsevol cas el comitè i les seccions sindicals acreditades podran proposar, amb una justificació prèvia, la contractació d'altres serveis jurídics especialitzats en la matèria de què es tracti.

Article 34. Renovació del carnet de conduir

El personal que hagi de fer servir un vehicle per al desenvolupament de les seves tasques disposarà del temps necessari per la renovació del carnet de conduir fins a un màxim de tres hores dins l'horari de treball, i el cost de la renovació anirà a càrrec de l'empresa.

Article 35. Complement econòmic en supòsits de baixa per incapacitat temporal o accident de treball

A. En cas d'incapacitat temporal causada per malaltia comuna o accident no laboral tindran dret a percebre els següents complements retributius fins assolir els següents percentatges de retribucions:

- El 50% de les retribucions del 1er al 3er dia.
- El 75% de les retribucions del 4rt al 20è dia.
- El 100% de les retribucions del 21è dia en endavant.

Els supòsits de recaiguda en un mateix procés patològic amb una interrupció inferior a 6 mesos no donaran lloc a la concessió de nou còmput d'assignació de complements retributius si no a la continuació de l'anterior.

B. Quan la incapacitat temporal sigui motivada per malaltia professional, accident laboral, embaràs i maternitat, víctimes de violència de gènere, intervenció quirúrgica o hospitalització inclòs de caràcter ambulatori, es percebran la totalitat de les retribucions mentre duri la situació.

C. El personal que causi incapacitat temporal a causa d'una malaltia o lesió greu podrà sol·licitar que, excepcionalment, li sigui complementat la prestació d'incapacitat temporal fins al 100% de les retribucions des del 1er dia.

Divendres, 21 de març de 2014

Es consideraran malalties o lesions greus les establertes a l'annex 1 del Real Decret 1148/2011 de 29 de juliol, per a l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats de càncer, o altre malaltia greu i aquelles d'anàloga referència incloses les patologies de caràcter infecciosos/o contagiós, segons informació mèdica oficial.

Per sol·licitar aquest complement retributiu, el personal s'haurà d'adreçar al Servei de RH mitjançant un informe mèdic que refereixi que la causa d'incapacitat temporal es troba dins de les establertes a l'apartat anterior sense cap tipus d'identificació de la patologia.

Article 36. Retirada del carnet de conduir

Si es retira el carnet de conduir a un conductor o conductora conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per ordre d'aquesta, se l'ha de situar en un lloc de treball el més proper possible en l'escala de categories d'aquest conveni, i se li han de garantir durant aquest període les percepcions corresponents a la seva categoria. Si la retirada és per sis mesos, aquest benefici només es pot utilitzar una vegada.

Si el període de retirada és superior a sis mesos el benefici només s'aplicarà sobre el 80% de les percepcions que es corresponguin.

En el cas de la retirada definitiva del carnet de conduir, Engestur situarà el conductor/a en un altre lloc de treball.

El contingut d'aquesta protecció s'amplia a les retirades produïdes en el període "in itinere" durant una hora d'anada i una de tornada com a màxim, excepte en els casos de droga, alcohol i/o qualsevol delicte dels tipificats en el codi penal.

Article 37. Prestació en cas de defunció

La família de l'empleat/da mort estant en servei actiu percebrà un subsidi, per una sola vegada i a tant alçat, consistent en la mensualitat del mes en què es produeix la defunció.

Engestur concertarà una pòlissa d'assegurança d'accidents per a tots els treballadors/es, d'acord amb la normativa vigent. La causa dels supòsits ha de ser en tot cas l'accident laboral. Durant la vigència del conveni, els imports seran els següents:

- a) Per incapacitat permanent absoluta per a qualsevol feina: 46.930,88 EUR.
- b) En cas de mort: 44.523,61 EUR.
- c) Per invalidesa permanent total per a la seva professió habitual: 28.203,29 EUR.

Aquestes quantitats les han de cobrar els beneficiaris de les víctimes o els accidentats i tenen la mateixa vigència que el conveni.

Article 38. Jubilació anticipada

El personal que després de prestar serveis efectius a l'empresa durant més de quinze anys o més, es jubili entre els 63 i els 66 anys percebrà una gratificació per un sol cop d'acord amb les taules següents:

- 17.440,42 EUR si es jubila als 63 anys.
- 13.951,91 EUR si es jubila als 64 anys.
- 10.463,41 EUR si es jubila als 65 anys.
- 6.975,96 EUR si es jubila als 66 anys.

Article 38a. Jubilació Parcial

a) Amb objecte d'afavorir la reducció de la mitjana d'edat de la plantilla, així com incidir en la disminució de l'atur, a partir de l'entrada en vigor del present conveni col·lectiu, els treballadors que reuneixin els requisits per accedir a la jubilació parcial segons la normativa laboral i de la Seguretat Social vigent, hauran de tramitar la seva sol·licitud a l'empresa, per escrit i amb tres mesos d'antelació.

Article 39. Ajuda escolar

S'estableix una ajuda per a la llar d'infants de 60 EUR mensuals per fill, excepte el mes d'agost. Aquesta ajuda la poden demanar els treballadors/es que tinguin fills més petits de 3 anys en llars d'infants.

Divendres, 21 de març de 2014

També s'estableix un ajuda de 145 EUR, una vegada a l'any, per fills entre 3 i 18 anys.

Article 40. Pla de Pensions

Tot al personal de l'empresa te constituït un Pla de Jubilació. L'import dedicat a aquest capítol no serà superior al 0,5% de la massa salarial bruta, entès aquest dins el que és recull en l'article corresponent a l'increment econòmic global.

Article 41. Ajuts per fills disminuïts

Es concediran ajuts econòmics a tots els treballadors amb fills disminuïts. L'ajut serà de 150 EUR mensuals en cas de disminució de primer grau, 160 EUR mensuals en cas de disminució de segon grau, i 175 EUR mensuals en cas de disminució de tercer grau.

Article 42. Fons de reparació

L'empresa crea un fons de reparació en cas de sinistres per trencament d'ulleres, aparells ortopèdics, etc., que s'hagin trencat per motius del treball. Aquesta partida es dota amb un fons de 700 EUR anuals amb un màxim de 160 EUR per persona.

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

Article 43. Salut laboral

El personal té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball.

Engestur té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos laborals.

L'empresa facilitarà a totes les persones de l'organització els mitjans necessaris perquè es puguin fer una revisió mèdica anual per mitjà de la Mútua d'Accidents.

Article 44. Comitè de Seguretat i Salut

Es designa el comitè de seguretat i salut en el treball com a òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'empresa en matèria de prevenció de riscos laborals.

El comitè de seguretat i salut és format quatre membres dels quals dos són els delegats de prevenció designats pel comitè i els altres dos seran designats per l'empresa.

En les reunions hi poden participar, amb veu però sense vot els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa que no estiguin inclosos en la composició a la qual es refereix l'apartat anterior.

El funcionament i les competències d'aquest comitè es regulen per les disposicions legals.

Els delegats de prevenció, en cas de no ser membres del comitè d'empresa, disposaran d'un crèdit mensual de 10 hores, equivalents a 120 hores anuals acumulables.

CAPÍTOL VII. DRETS I DEURES DEL PERSONAL

Article 45. Drets i deures del personal

El personal d'Engestur tindrà els drets i els deures que estableix la Constitució, l'Estatut dels treballadors i el conjunt de la legislació vigent.

Article 46. Especial referència al dret a la formació professional

A part de facilitar l'assistència dels treballadors i treballadores a cursos de formació, l'empresa disposarà del crèdit destinat a la formació continuada.

S'estableix una comissió mixta formada per quatre persones, dues designades per l'empresa i dues designades pel comitè, amb l'objectiu d'establir un programa d'aplicació, prioritització i avaluació de les activitats formatives que es portin a terme. Aquesta comissió es reunirà en un període màxim d'un mes des de la signatura del present conveni.

Divendres, 21 de març de 2014

Article 47. Roba de treball i uniformes

A les persones que se'ls exigeixi portar uniforme i roba de treball en la prestació del servei durant la jornada laboral, Engestur els facilitarà un equip de roba/uniforme per temporada (estiu/hivern).

La composició de l'equip serà acordada pel Comitè de Seguretat i Salut i figura en l'annex V.

És obligació del treballador o treballadora dur-lo posat durant la jornada laboral.

Cada persona serà responsable de la roba que se li entregui, i tindrà l'obligació de mantenir-la en bon estat, vigilar-ne el manteniment, llevat els casos que els estudis d'avaluació de riscos determinin una altra cosa.

Fora de l'horari de treball no podran utilitzar la roba entregada, ni tampoc en aquelles tasques que no siguin habituals.

CAPÍTOL VIII. CONDICIONS SINDICALS

Article 48. Llibertat sindical

Engestur garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels empleats i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó d'estar afiliats o per exercir els drets sindicals, sense cap mena d'exclusió a causa del lloc de treball o del fet de pertànyer a un grup.

Article 49. Comitè d'empresa

1. Els membres del Comitè d'empresa gaudeixen de totes les competències, els drets, les garanties i les facultats reconeguts per la legislació vigent.

2. En concret, gaudiran dels següents:

a) Disposaran d'un crèdit horari de 35 hores mensuals equivalents a 420 hores anuals, dins la seva jornada laboral i retribuïdes, per al compliment de les seves tasques sindicals o de representació. Aquestes hores podran ser acumulables anualment entre els membres del comitè i podran ser cedides a la secció sindical. En aquest darrer cas la secció sindical notificarà amb la suficient antelació al servei de recursos humans la distribució de les hores cedides.

b) Els membres del Comitè d'empresa podran gaudir en qualsevol moment del seu crèdit horari, però ho han de comunicar amb la suficient antelació al seu cap immediat per tal de prevenir les necessitats del servei.

3. El Comitè d'empresa té les competències següents:

a) Rebre informació trimestral sobre els trets generals de la política econòmica i de personal.

b) Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en el termini de deu dies des que van tenir lloc.

c) Emetre informe amb caràcter previ sobre les matèries següents:

1. Reestructuracions de la plantilla que afectin substancialment condicions de treball.

2. Trasllat total o parcial de les instal·lacions.

3. Pla de formació del personal.

4. Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

d) Rebre informació de l'obertura d'expedients disciplinaris incoats al personal i de les sancions que s'imposen, poder demanar en qualsevol moment informació sobre aquests i poder ser present en les compareixences sempre que hi hagi consentiment de la persona interessada.

e) Conèixer periòdicament, i almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i les malalties professionals i les seves conseqüències, els índex de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, així com dels mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

f) Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, en el seu cas, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

Divendres, 21 de març de 2014

g) Vigilar i controlar les condicions de seguretat i salut laboral en el desenvolupament del treball, mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut Laboral.

h) Orientar, assessorar i assistir el personal afectat per aquest Conveni, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb Engestur i als drets i deures que se'n derivin.

i) Qualsevol altre que pugui establir la normativa vigent.

Article 50. Sala sindical i aportació econòmica

L'empresa posarà a disposició del comitè un local adequat per a reunions amb mobiliari, telèfon i equip informàtic i altre material d'oficina necessari. Aquest local haurà d'estar situat en el centre de treball i podrà ser utilitzat pels treballadors/es afiliats a una central sindical legalment constituïda, per fer assemblees o reunions fora de l'horari de treball. L'empresa facilitarà una aportació de 1.600 EUR per al conjunt de les seccions sindicals que el comitè distribuirà de forma proporcional a la seva representació. La justificació d'aquesta aportació s'haurà de fer en acabar cada exercici mitjançant una memòria explicativa de la seva execució.

Article 51. Dret de vaga

D'acord amb el que disposen els articles. 10.2, 28.2 i 55.1 de la Constitució espanyola, es reconeix l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts.

La convocatòria i el seu desenvolupament es regiran per la legislació vigent.

CAPÍTOL IX. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 52. Règim disciplinari

1. Són faltes les accions o omissions dels treballadors/es comeses en la feina, amb relació a la feina o que derivin de la feina, que suposin una infracció de les obligacions de tota mena que imposen al treballador/a l'ordenament jurídic de l'Acord general, el conveni col·lectiu i la resta de normes i pactes, individuals o col·lectius; es classifiquen en lleus, greus i molt greus.

2. Són faltes lleus:

a) Tres faltes de puntualitat a la feina, sense la justificació deguda, comeses en el període d'un mes.

b) La no notificació per qualsevol mitjà, prèviament a l'absència, havent-ho pogut fer, de l'impossibilitat d'acudir a la feina i la causa.

c) L'abandonament de la feina dins de la jornada, sense una causa justificada encara que sigui per un temps breu.

d) Descuits o negligències en la conservació del material.

e) La manca de respecte i consideració de caràcter lleu al personal al personal de l'empresa i al públic, incloent-hi la manca d'higiene i netedat personals.

f) La no utilització del vestuari i l'equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.

g) La no compareixença a la feina un dia, sense una causa justificada, en el període d'un mes.

3. Són faltes greus:

a) Més de tres faltes de puntualitat no justificades es l'assistència a la feina, comeses durant el període d'un mes.

b) La no compareixença a la feina dos dies en un mes sense una causa justificada.

c) La pràctica de jocs, siguin els que siguin, dintre de la jornada de treball, si pertorben el servei.

Divendres, 21 de març de 2014

d) La desobediència a les ordres i instruccions de l'empresa en qualsevol matèria de treball, incloent-hi el control d'assistència, així com el no compliment dels tràmits administratius previstos o conseqüència de l'activitat que ha de fer el treballador/a

e) L'al·legació de causes falses per obtenir llicències.

f) La negligència o desídia, reiterada en la feina que n'afecti la bona marxa.

g) Les imprudències o negligències en acte de servei. Es considera imprudència en acte de servei el fet de no utilitzar la roba i els equips de seguretat de caràcter obligatori.

h) La realització de feines particulars durant la jornada sense permís i la utilització per usos propis del material de l'empresa.

i) Les faltes de respecte i consideració a qui treballa a l'empresa, als usuaris i al públic que constitueixin infracció dels drets que aquests tenen constitucionalment reconeguts.

j) L'abús d'autoritat en la feina; es considera com a tal la comissió d'un fet arbitrari sempre que concorrin una infracció manifesta i deliberada d'un precepte legal i un perjudici notori per un d'inferior.

k) Les dels apartats b, c, d i g del punt 2 sempre que: la manca de notificació prèviament a l'absència (2b), l'abandonament de la feina dins de la jornada (2c), o l'absència en la feina sense una causa justificada (2g), siguin motiu d'endarreriment en la sortida dels vehicles o produeixen un trastorn en el desenvolupament normal de l'activitat. Dels descuits o negligències en la conservació del material (2d) deriven perjudicis per a l'empresa.

l) La reiteració o la reincidència en la falta lleu (excloent-hi la puntualitat), encara que siguin de naturalesa diferent, dins d'un trimestre i si ha tingut lloc una sanció que no sigui l'amonestació verbal, i qualsevol altra falta d'una naturalesa anàloga a les precedents.

j) La falta de netedat continuada i habitual de tal índole que produeixi les queixes justificades dels companys o companyes de feina.

4. Són faltes molt greus:

a) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o 20 durant un any.

b) Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc d'alterns en un període de 6 mesos, o 10 dies alterns durant un any.

c) La indisciplina o desobediència en la feina. Es qualifica en tot cas com falta molt greu si el fet implica indisciplina o si en deriva un perjudici per a l'empresa o per als companys o companyes de feina.

d) Les ofenses verbals o físiques a les persones que treballin en l'empresa o als familiars que conviuen amb aquestes persones.

e) La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en l'exercici de la feina; es consideren com a tals el frau o la deslleialtat en les gestions encomanades; el furt o robatori, tant als companys o companyes de feina com a l'empresa o a qualsevol persona, dut a terme dins de la dependències o vehicles d'aquesta, o en qualsevol lloc si es duu a terme en acte de servei, i la violació del secret de la correspondència o la revelació a estranys de dades que es coneixen per raó de la feina.

f) L'embriaguesa habitual o la toxicomania, si repercuteix negativament en la feina.

g) L'abandonament de la feina, encara que sigui per un temps breu, si causa accident.

h) Si conscient o voluntàriament, en horari laboral, que impliqui risc d'accident o perill d'avaría per la maquinària, el vehicle o les instal·lacions.

i) La reincidència en falta greu, tot i que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin dins d'un trimestre i hagin estat sancionades, i qualsevol altra falta d'una naturalesa anàloga a les precedents.

Divendres, 21 de març de 2014

No es considera injustificada l'absència a la feina per privació de llibertat del treballador/a si posteriorment és absolt dels càrrecs que hagin donat lloc a la seva detenció.

5. Sancions

Les sancions que pot imposar la comissió de faltes disciplinàries són les següents:

- Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit; suspensió de sou i feina fins a dos dies.
- Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3a 15 dies; postergació per a l'ascens fins a 3 anys.
- Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 45 dies; inhabilitació definitiva per l'ascens; acomiadament.

En tot cas, les empreses estan obligades a comunicar als representants dels treballadors/ores els fets imputats i la qualificació prèvia de la sanció que s'imposa a un treballador/a amb una antelació suficient, que com a mínim es de 3 dies laborables per a les faltes molt greus, greus i lleus, per estudiar conjuntament els fets integrats de la falta que se li imputa. Aquest tràmit no és necessari en l'amonestació verbal. Si no s'arriba a un acord entre l'empresa i el comitè, les parts han de fer ús de les facultats que els reconeix la llei.

6. Prescripció

Les faltes dels treballadors/res prescriuen: al cap de 10 dies hàbils, les lleus; al cap de 20 dies hàbils, les greus, i al cap de 60 dies hàbils, les molts greus, a comptar des de la data en què l'empresa tingui coneixement que s'han comès i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

ANNEX 1. CATEGORIES PROFESSIONALS

El personal que presta serveis a Engestur es classifica en algun dels grups professionals següents:

- Personal de direcció.
- Personal superior i tècnic.
- Personal administratiu.
- Personal d'explotació.
- Personal de serveis auxiliars.

a) Personal de direcció: s'entén com a tal el personal que exerceix les funcions de comandament i organització de les persones i els recursos adscrits als diferents àmbits de l'empresa.

- Director/a de departament: és qui, en els serveis centrals de l'empresa, és al capdavant d'un dels departaments específics en què s'estructura l'empresa, i depèn directament de la gerència d'aquesta.

b) Personal superior i tècnic: s'entén com a tal el que amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la direcció o pels seus superiors jeràrquics exerceix funcions de caràcter tècnic i/o comandament i organització. S'inclou dins d'aquest grup:

- Cap de servei: és qui amb iniciativa pròpia coordina tots o alguns dels serveis d'una empresa o centre de treball d'importància.

- Titulat/da de grau superior: és qui exerceix comeses per a l'exercici de les quals s'exigeix o es requereix el títol de doctor/a, llicenciat/da o enginyer/a en qualsevol dependència o servei de l'empresa.

- Titulat/da de grau mitjà: és qui exerceix comeses per a l'exercici de les quals s'exigeix o es requereix el títol acadèmic de grau mitjà, en qualsevol dependència o servei de l'empresa.

- Tècnic auxiliar d'obra: és qui participa i intervé en projectes d'edificació, obra i manteniment, auxiliant en l'execució i col·laborant en el seguiment de la planificació. Elabora plànols, pren dades i aporta, al seu nivell, solucions als problemes de representació i dimensionament.

c) Personal administratiu i comercial s'entén com a tal aquell que fa funcions de caràcter administratiu, comercial, burocràtiques i/o de comptabilitat, incloent-hi les feines amb mitjans informàtics o ofimàtics i les de facturació.

- Oficial/a de primera: és la persona que, sota la seva responsabilitat i amb adequada preparació professional, fa amb la màxima perfecció feines administratives que requereixen una iniciativa i unes responsabilitats plenes, entre les quals hi

Divendres, 21 de març de 2014

ha la gestió de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. Resten inclosos en aquesta categoria les persones que tinguin com a tasca principal fer feines de programació o manteniment informàtic.

- Oficial/a de segona: pertanyen a aquesta categoria els qui estan subordinats a caps de servei i, amb coneixements teòrics i pràctics adequats, fan normalment amb la correcció deguda i amb la responsabilitat corresponent les feines que se'ls encomanen, incloent-hi les de caràcter comercial tant en l'empresa com en visites a clients/tes i organismes.

- Auxiliar administratiu/IVA: és la persona que, amb coneixements de caràcter burocràtic, sota les ordres dels seus superiors, executa treballs que no suposen una complexitat especial.

- Telefonista: és la persona encarregada del maneig de la central telefònica o de qualsevol altre sistema de comunicació de l'empresa; se li poden assignar, a més, tasques de naturalesa administrativa, comercial i/o de control i recepció.

- Ordenança: és la persona que realitza encàrrecs de tot tipus que li són encomanats per la direcció de l'empresa o els caps de servei, concretament, la distribució de correspondència, tasques de missatgeria i tasques auxiliars de naturalesa administratives.

d) Personal d'explotació, pertanyen a aquest grup totes les persones que es dediquen a l'arrossegament de vehicles i al control i la vigilància dels aparcaments de superfície i rotació. Les categories incloses en aquest grup són:

- Coordinador/a servei grua/aparcaments: és la persona que, a les ordres de la direcció del departament, s'encarrega de l'organització i la gestió del servei i de la coordinació del personal adscrit a aquest.

- Encarregat/da de grua: és la persona que, a les ordres del coordinador, exerceix funcions de control del servei i les instal·lacions al seu càrrec, així com l'atenció al client i l'emissora.

- Conductor/a-mecànic/a (*): és la persona que, en possessió del carnet de conduir del tipus C1 + E i seguint les normes establertes per la direcció de l'empresa, té la funció de conduir vehicles amb sistemes d'arrossegament, i per delegació de l'òrgan competent, proposar i realitzar la retirada de vehicles i qualsevol altra tasca auxiliar del procediment d'arrossegament que, d'acord amb la normativa vigent, entorpeixin la circulació.

- Conductor/a (*): és la persona que, en possessió del carnet de conduir del tipus C1 + E i seguint les normes establertes per la direcció de l'empresa i coordinat pel conductor/mecànic té la funció de conduir vehicles amb sistemes d'arrossegament de vehicles i, per delegació de l'òrgan competent, proposar i realitzar la retirada de vehicles i qualsevol altra tasca del procediment d'arrossegament que, d'acord amb la normativa vigent, entorpeixin la circulació.

- Controlador/a accessos al dipòsit de grua: és la persona que sota les ordres de l'encarregat o el coordinador, realitza les tasques de registre, control d'ingressos de vehicles, cobrament de taxes, arqueig de caixa i, subsidiàriament, atenció a l'emissora.

- Encarregat/da parquímetres: és la persona que, a les ordres del director del departament, amb iniciativa i responsabilitat, exerceix funcions d'organització i inspecció del personal adscrit al servei, així com el control dels serveis i instal·lacions de la zona de parquímetres.

- Inspector/a de parquímetres: és la persona que amb la deguda acreditació i d'acord amb el que s'estableixi en l'ordenança corresponent, controla l'estacionament regulat en superfície, i fa les propostes de denúncia de tots els vehicles que sobrepassin el temps autoritzat o no tinguin el justificant corresponent, (tiquet).

- Encarregat/da aparcaments: és la persona que, a les ordres del director del departament, amb iniciativa i responsabilitat, exerceix funcions d'organització i inspecció del personal adscrit al servei, així com el control dels serveis i instal·lacions dels aparcaments administrats per l'empresa i de rotació.

- Controlador/a d'aparcament de rotació: és la persona que té al seu càrrec el control d'accessos, entrades i sortides de vehicles, que cobra les tarifes del període d'aparcament a través del corresponent rebut (tiquet), que supervisa tot el funcionament d'instal·lacions i automatismes de l'aparcament i fa aquelles altres tasques auxiliars de suport al departament que se li puguin encarregar.

(*) Pel que fa a les categories de conductor/a mecànic, conductor/a, inspector/a de parquímetres, la seva denominació podrà veure's modificada en funció del nomenament que l'òrgan competent realitzi.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de març de 2014

e) Personal de serveis auxiliars. Pertanyen a aquest grup tots els empleats/des que es dediquen a activitats auxiliars de l'activitat principal de l'empresa, tant en instal·lacions d'aquesta com fora, i es classifiquen en les categories següents:

- Responsable de serveis: És el treballador que a les ordres d'un cap de departament, amb iniciativa i responsabilitat, exerceix funcions d'organització i inspecció del personal, així com del control dels serveis, instal·lacions i incidències que puguin produir-se en els aparcaments administrats per l'empresa.

- Oficial/a d'ofici de primera: s'inclouen en aquesta categoria les persones que, amb un domini total del seu ofici, fan, en qualsevol dependència de l'empresa o fora d'aquesta, feines que requereixen la màxima cura, no solament en rendiment correcte sinó amb la màxima economia de temps i material. Les feines estan relacionades, tant amb la conservació i el manteniment de les instal·lacions i la maquinària de l'empresa i els establiments al seu càrrec, com amb el servei postvenda dels aparcaments i les obres que l'empresa realitza.

- Oficial/a d'ofici de segona: s'inclouen en aquesta categoria les persones que, amb un cert domini del seu ofici, fan, en qualsevol dependència de l'empresa o fora d'aquesta, feines que requereixen la màxima cura, no solament en rendiment correcte sinó amb la màxima economia de temps i material. Les feines estan relacionades, tant amb la conservació i el manteniment de les instal·lacions i la maquinària de l'empresa i els establiments al seu càrrec, com amb el servei postvenda dels aparcaments i les obres que l'empresa realitza.

- Peó ordinari: és la persona la tasca de la qual requereix fonamentalment l'aportació d'esforç físic i atenció, sense que se li exigeixi una pràctica destacada de la tasca o un coneixement previ d'aquesta.

ANNEX 2. TAULES RETRIBUCIÓ 2014

Categories professionals	Salari Base (EUR)	Plus Conveni (EUR)
A) PERSONAL DE DIRECCIÓ		
Director/ora de direcció	2.078,29	519,57
B) PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC		
Cap de servei	1.918,44	479,61
Titulat/da grau superior	1.744,04	436,01
Titulat/da grau mitjà	1.569,63	392,41
Responsables serveis	1.395,23	279,05
Tècnic/a auxiliar d'obres	1.162,69	290,67
C) PERSONAL ADMINISTRATIU		
Oficial/a de primera administratiu/IVA	1.162,69	290,67
Oficial/a de segona administratiu/IVA	1.046,42	261,61
Auxiliar administratiu/IVA	930,15	232,54
Ordenança/telefonista	930,15	232,54
D) PERSONAL D'EXPLOTACIÓ		
Coordinador/a servei de grua	1.395,23	348,81
Encarregat /da de grua	1.162,69	290,67
Conductor/a-mecànic/a	1.162,69	232,54
Conductor/a	1.162,69	232,54
Controlador/a accessos dipòsit grua	930,15	232,54
Encarregat/da parquímetres	1.162,69	290,67
Inspector/a parquímetres	1.162,69	232,54
Controlador/a d'aparcaments rotació	930,15	232,54
E) PERSONAL SERVEIS AUXILIARS		
Oficial d'ofici 1a	1.162,69	290,67
Oficial d'ofici 2a	1.046,42	261,61
Peó ordinari	930,15	232,54

ANNEX 3. HORES EXTRAORDINÀRIES 2014

A) PERSONAL DE DIRECCIÓ	
Director/ora de direcció	-
B) PERSONAL SUPERIOR I TÈCNIC	
Cap de servei	29,85
Titulat/da grau superior	27,46
Titulat/da grau mitjà	25,08

Divendres, 21 de març de 2014

Responsables serveis	22,68
Tècnic/a auxiliar d'obres	17,91
C) PERSONAL ADMINISTRATIU	
Oficial/a de primera administratiu/IVA	17,91
Oficial/a de segona administratiu/IVA	15,52
Auxiliar administratiu/IVA	13,13
Ordenança/telefonista	13,13
D) PERSONAL D'EXPLOTACIÓ	
Coordinador/a servei de grua	22,68
Encarregat /da de grua	20,30
Conductor/a-mecànic/a	17,91
Conductor/a	17,91
Controlador/a accessos dipòsit grua	13,13
Encarregat/da parquímetres	20,30
Inspector/a parquímetres	17,91
Controlador/a d'aparcaments rotació	13,13
E) PERSONAL SERVEIS AUXILIARS	
Oficial d'ofici 1a	17,91
Oficial d'ofici 2a	15,52
Peó ordinari	13,13
Manteniment urgència	15,67
Nocturno festius	7,26

ANNEX 4. RETRIBUCIÓ VARIABLE- REDUCCIÓ SINISTRALITAT

Quantitat destinada a retribució variable any 2014 = 2% s/MSB.

MSB any 2014= 2.576.220 x 2% = 51.524,40 EUR.

Personal afectat 76 empleats, distribució lineal.

Quantitat que ha de cobrar cada empleat = 51.524,40/76 = 677,95 EUR (correspon al 100%).

S'estableix una paga com a retribució variable durant la vigència d'aquest conveni. Per a l'any 2.014 l'import d'aquesta paga serà de 2% s/ MSB, distribuïda linealment entre tots els empleats, no vinculada a futurs exercicis.

La paga de retribució variable es per la reducció de sinistralitat i absentisme, d'acord amb la següent escala:

Retribució variable = 51.524,40 x 50% = 25.762,20

Distribució lineal = 25.762.20 / 76= 338,97 EUR.

L'objectiu individual estarà condicionat en funció dels dies de treball efectiu o assistència de cada empleat i d'acord amb l'escala següent:

Dies efectius de treball	%	Import paga
221 a 214	100	338,97
213 a 206	75	169,49
205 a 197	50	-
196 a 187	25	-
186	-	-

Per l'abonament d'esmentar Bloc individual es tindrà en compte tots els dies efectius de treball, considerant totes les absències com faltes de treball efectiu.

Els Accidents, Malalties comunes (IT), i l'acompanyament a visites mèdiques per a familiars de 1r grau seran objecte de estudi per part de la Comissió Mixta, que determinarà si es considera faltes de treball efectiu, en funció de la seva gravetat.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de març de 2014

La RETRIBUCIÓ VARIABLE correspon a un període anual, per això en casos d'alta o baixa a l'empresa, el personal afectat percebrà la part proporcional que correspongui en cas d'assolir els objectius.

Repartiment RETRIBUCIÓ VARIABLE en cas d'assolir tots els objectius:

Distribució lineal: 338,97 EUR.

TOTAL: 677,95 EUR.

ANNEX 5. ROBA DE TREBALL

L'empresa facilitarà anualment als treballadors la roba de treball que a continuació s'especifica:

SERVEI TÈCNIC:

L'empresa facilitarà a tots aquells treballadors que visiten obres en qualsevol fase d'execució equips de protecció individual:

- Un parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica (lliurament anual).
- Un parell de botes d'aigua de seguretat.
- Impermeable de dues peces classe 2 alta visibilitat segons EN 471.
- Casc homologat.
- Guants de seguretat.
- Armilla d'alta visibilitat amb bandes reflectores segons norma EN 471.

La resta d'elements es renovaran quan estiguin deteriorats o després que la peça antiga hagi estat renovada.

DEPARTAMENT DE ZONA BLAVA:

Estiu	Freqüència en anys
2 camises de màniga curta	1
2 pantalons	1
4 parells de mitjons de cotó	1
1 gorra	2
1 cinturó	3
1 parell de sabates	1
Hivern	Freqüència en anys
2 camises de màniga llarga	1
2 pantalons	1
1 jersei tipus polar	1
1 corbata	1
1 passador de corbata	3
1 gorra	1
1 anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 impermeable de classe 2 AV segons norma EN 471	3
1 guants de llana	3
4 parells de mitjons de llana	1
1 parell de sabates d'hivern o botins	1

DEPARTAMENT D'APARCAMENTS DE ROTACIÓ:

Estiu	Freqüència en anys
2 camises de màniga curta	1
2 pantalons	1
4 parells de mitjons de cotó	1
1 cinturó	3
1 parell de sabates	1
Hivern	Freqüència en anys
2 camises de màniga llarga	1
2 pantalons	1

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de març de 2014

1 jersei de coll en punta	1
1 corbata	1
1 passador de corbata	3
1 caçadora	1
4 parells de mitjons de llana	1
1 parell de sabates d'hivern o botins	1
1 anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3

DEPARTAMENT DE GRUA MUNICIPAL:

Estiu	Freqüència en anys
2 pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 camises o camises polo de màniga curta	1
1 armilla amb bandes reflectores EN 471	1
1 parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 parells de mitjons de cotó	1
1 cinturó	3
Hivern	Freqüència en anys
2 pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 camises o camises polo de màniga llarga	1
1 jaquetes o armilles	1
2 jerséis tipus polar	1
1 anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 impermeable de dues peces classe 2 alta visibilitat segons EN 471	3
1 parell de botes d'aigua amb puntera metàl·lica (aquestes peces es lliuraran cada tres anys)	3
1 parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 parells de mitjons de llana	1

El personal està obligat a retornar totes les peces de roba, l'últim lliurament de vestuari i les peces protectores de l'aigua, incloent-hi les botes, quan causi baixa definitiva en l'empresa.

DEPARTAMENT DE MANTENIMENT:

Estiu	Freqüència en anys
2 pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 camises o camises polo de màniga curta	1
1 armilla amb bandes reflectores EN 471	1
1 parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 parells de mitjons de cotó	1
1 cinturó	3
Hivern	Freqüència en anys
2 pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 camises o camises polo de màniga llarga	1
2 jaquetes o armilles	1
2 jerséis tipus polar	1
1 anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 impermeable de dues peces classe 2 alta visibilitat segons EN 471 (aquestes peces es lliuraran cada dos anys)	3
1 parell de botes d'aigua amb puntera metàl·lica (aquestes peces es lliuraran cada tres anys)	3
1 parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 parells de mitjons de llana	1

Disposició addicional primera. Antiguitat congelada

S'acorda suprimir el concepte salarial d'antiguitat i compensar-lo a través de la reducció de les hores anuals. Ambdues parts assumeixen els compromisos següents:

a) Les persones que tenen reconegut el dret a percebre el concepte d'antiguitat mantenen i consoliden els imports als quals tenen dret fins al 31 de desembre de 2007. Aquests imports es computaran dins un nou complement retributiu anomenat "complement personal antiguitat congelada" que en cap cas serà inferior al 25% del sou base, excepte per a les persones que tinguin a 31 de desembre de 2007, una antiguitat igual o superior al 40%, que aleshores serà del 45%, del 30% que aleshores serà del 35% i del 20% que aleshores serà del 30%.

Divendres, 21 de març de 2014

b) Els imports obtinguts a l'empara del que preveu l'apartat anterior es mantenen invariables, excepte per als increments anuals acordats per conveni, i per un temps indefinit com a complement "personal ad personam", és a dir, no tenen modificacions en cap sentit i per cap causa, i s'extingeixen juntament amb l'extinció del contracte entre la persona i l'empresa. Aquest complement s'ha de reflectir en els rebuts oficials de salari amb la denominació "complement personal antiguitat congelada"

Disposició addicional segona. Complements consolidats

Sense perjudici de la nova proposta retributiva que s'acordi i es reculli en aquest conveni, es consideren complements consolidats i no consolidats de la vigent estructura retributiva els següents:

- Complements consolidats: sou base, plus conveni, plus de lloc de treball, plus voluntari, plus transport i especial dedicació i plus de perillositat.

- Complements no consolidats: plus de nocturnitat, plus de menyscapte.

S'acorda que qualsevol modificació retributiva futura que es pugui aplicar a una persona afectada per aquest conveni, en cap cas, podrà reduir la seva retribució per sota del valor sumat dels complements consolidats esmentats al paràgraf anterior amb les corresponents actualitzacions anuals.

Disposició final

Per a tots aquells temes no tractats en aquest Conveni es tindrà en compte el que disposa el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors(RDLL 1/1995, de 24 de març), Llei 39/1999, de conciliació de la vida familiar i laboral i qualsevol altra llei vigent que sigui d'aplicació.

CASTELLANO

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA ENGESTUR, SA, PARA LOS AÑOS 2014-2015

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito personal y funcional

Este convenio afecta a todas las personas que, con relación jurídico laboral de cualquier tipo prestan sus servicios en los centros de trabajo existentes en la actualidad y en los que pudieran crearse durante la vigencia del mismo, en la empresa municipal Engestur, SA.

Artículo 2. Ámbito temporal

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014. La duración del convenio será hasta el 31 de diciembre de 2015, y se prorrogará tácitamente por períodos de un año siempre que no se produzca denuncia expresa por una de las partes, que habrá de efectuarse con una anticipación mínima de tres meses antes de la fecha de finalización del convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 3. Cláusula de garantía

Las condiciones pactadas en este convenio se consideran mínimas y, en consecuencia, cualquier pacto anterior o posterior que sea más favorable i, cualquier modificación legislativa, tanto autonómica como estatal, que sea más beneficiosa sobre lo que se establece, será de aplicación inmediata al conjunto de los trabajadores. En todo caso se respetarán las condiciones superiores que puedan tener acreditadas con carácter personal las personas afectadas por este convenio, consideradas también en cómputo anual y en garantía global.

Art. 4. Vinculación a la totalidad

Este Convenio constituye un todo único e indivisible, basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas y pactadas por las partes, por lo tanto ninguna de sus obligaciones y contraprestaciones no pueden ser consideradas aisladamente.

Divendres, 21 de març de 2014

En el supuesto que la autoridad competente considere que uno o más artículos sean contrarios al ordenamiento vigente y se declare su suspensión, ésta sólo afectará a aquellos artículos que queden en suspenso, mientras que el resto del texto seguirá vigente.

Artículo 5. Comisión paritaria de seguimiento

Con la finalidad de resolver los conflictos derivados de la aplicación de este convenio se designa una comisión paritaria de seguimiento que tendrá las siguientes funciones:

- a) Controlar el cumplimiento de los acuerdos y hacer un seguimiento de los mismos.
- b) Interpretar, en caso de discrepancia, los acuerdos.
- c) Cualquier otro cometido que este convenio le asigne.

Integran esta comisión cuatro miembros, dos por parte de la empresa y dos por el comité. La comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al mes, y con carácter extraordinario cuando lo soliciten los representantes de alguna de las partes. Las convocatorias serán por escrito en el que se haga constar el orden del día propuesto. Las reuniones no podrán demorarse más de siete días desde su convocatoria.

Artículo 6. Sumisión al Tribunal Laboral de Cataluña

Las partes firmantes del presente convenio pactan expresamente la sumisión a los procedimientos de conciliación i mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7. Organización del trabajo, facultades y obligaciones de la dirección de la empresa

La organización técnica, funcional y práctica del trabajo para cada departamento y centro de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con las únicas limitaciones que impone la legalidad vigente.

Los representantes legales de los trabajadores/as, en el marco de sus competencias legales y a requerimiento de la empresa, podrán asumir funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en aquellos aspectos que estén relacionados con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 8. Movilidad del personal

Para una distribución racional del trabajo, corresponderá exclusivamente a la facultad organizativa de la empresa la determinación de la movilidad del personal. Los cambios que se produzcan en este capítulo serán informados inmediatamente al comité. En el caso de que afecte substancialmente a las condiciones de trabajo, se habrá de solicitar informe previo al comité.

Artículo 9. Periodo de prueba

Todo el personal que se incorpore quedará sometido, salvo pacto en contrario, a un período de prueba con la siguiente duración:

- a) técnicos titulados: seis meses.
- b) personal cualificado: tres meses.
- c) personal no cualificado: quince días.

Artículo 10. Aviso de cese

La persona que quiera cesar voluntariamente en la empresa, deberá comunicarlo mediante escrito dirigido a la dirección de la empresa con una antelación mínima de:

- a) un mes en caso de personal titulado.
- b) quince días para el resto de personal.

En caso de que no se notifique el aviso con esta antelación, la empresa descontará de la liquidación salarial el período de preaviso que falte.

Divendres, 21 de març de 2014

Artículo 11. Clasificación profesional

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasifica en los grupos y categorías profesionales, con la asignación de las funciones que se establecen en el Anexo I.

La clasificación profesional tiene como objetivo la determinación, ordenación y definición de las diferentes categorías profesionales que puedan ser asignadas a los trabajadores/as de acuerdo con las tareas y funciones que con carácter general han de desarrollar.

Artículo 12. Discapacitados

Se reserva como mínimo el 2% del total de los puestos de trabajo para personas con una discapacidad igual o superior al 33%.

Las condiciones de trabajo del personal discapacitado serán objeto de una especial atención, con el objetivo de adaptar aquellas a sus circunstancias personales.

CAPÍTULO III. CONDICIONES DE TRABAJO

Sección I. Jornada, horario y calendario laboral. Control del absentismo

Artículo 13. Jornada de trabajo

Con carácter general se establece para el año 2014 una jornada anual máxima de 1.648 horas para el personal comprendido en el ámbito de la aplicación del presente convenio, con una jornada semanal de 37,5 horas de trabajo efectivo.

Para el periodo 2014-2015 la jornada máxima anual será de 1.648 horas.

Los horarios específicos (jornadas anuales y organización del calendario) se adaptarán a la reducción establecida para cada ejercicio.

Las personas que trabajen una jornada diaria continuada igual o superior a las cinco horas, disfrutarán de 30 minutos de descanso con carácter no recuperable. Esta pausa se realizará de forma que no afecte a la prestación del servicio.

Durante el último trimestre de cada año la dirección de la Empresa presentará al Comité el calendario laboral y los cuadrantes del siguiente ejercicio.

Horarios específicos

El personal técnico, comercial y administrativo hará una jornada anual de 1.648 horas, a razón de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, distribuida en cinco mañanas y una tarde. El horario ordinario de trabajo será de las 8.00 a las 15.00 horas en horario de mañana y de 16.00 a 19.00 horas en horario de tarde, excepto los meses de julio y agosto que se hará jornada intensiva y será de 8.00 a 14.00 horas. Se establece una flexibilidad de media hora a la entrada o salida.

El personal de oficios y mantenimiento hará una jornada anual de 1.648 horas a razón de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, distribuida en horario de mañana y tarde. El horario de trabajo será de 7 a 14.30 horas en horario de mañana y de 14 a 21.30 horas en turno de tarde.

El personal de la grúa municipal, excepto aquellos que por contrato tengan establecida una jornada diferente, hará una jornada anual de 1.648 horas, a razón de 37,5 horas semanales de lunes a viernes con un sábado por la mañana, de forma rotatoria, distribuidos en tres turnos: de 6.00 a 14.00, de 14 a 22.00 y de 22.00 a 6.00 horas. La semana que se trabaje en turno rotativo de sábado la jornada será de 38 horas semanales.

El personal del servicio de aparcamientos de rotación hará una jornada anual de 1.648 horas, a razón de 37,5 horas semanales de lunes a viernes, distribuida en turnos de 7,5 horas de mañana y tarde. El horario de trabajo será desde las 6.30 a las 14.00 horas en horario de mañana y de 14 a 21.30h en turno de tarde.

El personal del servicio de parquímetros hará una jornada anual de 1.648 horas, a razón de 37,5 horas semanales de lunes a sábado, distribuidas en horario partido de 9 a 14 horas y de 16.00 a 20.00 horas, con un máximo de dedicación semanal de 5 días.

Divendres, 21 de març de 2014

El personal de la OLH farà una jornada de 1.648 hores a raz6n de 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en cinc matins i dos tardes. El horari ordinari de treball serà de les 8 a les 15 hores en horari de matí i de 16.00 a 19 hores en horari de tarda, excepte els mesos de juliol i agost que se farà jornada intensiva i serà de 8 a 14 hores. Se estableix una flexibilitat de mitja hora en la entrada o sortida.

En consideraci6n a les característiques especials de alguns serveis d'atenci6n al client, en els llocs de treball que se requereixi, se treballarà en r6gim de jornada partida.

Totels horaris específics per ajustar la jornada màxima establerta, podran reduir o augmentar la jornada en la hora de inici o final.

Articula 14. Treball en sàbads i festius (jornada ordinària en sàbads, diumenges i/o festius)

Dada el caràcter majoritari de servei públic que realitza Engestur, SA, els treballadors/as adscrits a determinats llocs de treball prestaran els seus serveis en sàbada, diumenge i/o festius quan per torn rotatori els correspongui. En aquests casos quien así lo faci gaudirà del descans setmanal els altres dies de la setmana. No se aplicarà si el contracte laboral preveu la prestaci6n del servei en aquests dies.

Articula 15. Treball nocturn (jornada ordinària nocturna)

Se entén per treball nocturn les hores realitzades durant el període comprès entre les 22.00 hores i les 6.00 hores.

Quan les necessitats del servei así lo aconsellin, els treballadors/as, previ avís amb la suficient anticipaci6n, treballaràn en jornada ordinària nocturna.

En aquests casos quien así lo faci percebrà el plus de nocturnitat establert en l'artícul 23, en proporci6n a les hores nocturnes efectivament realitzades.

Articula 16. Control horari i absentisme

1. Se registrarà a l'entrada i sortida del lloc de treball. Mensualment el servei de Recursos Humans avaluarà l'absentisme. No se computaran com absentisme injustificat:

1.1. Les absències per la realitzaci6n de funcions sindicals o de representaci6n del personal, de acord amb el crèdit horari establert.

1.2. Les absències amb motiu de cursos que se realitzen per interès de Engestur, SA.

1.3. Les llicències i permisos establerts legalment o per conveni, i sol·licitats per conducte reglamentari.

1.4. Les visites mèdiques del propi treballador/a.

El comunicat mèdic de baixa se presentarà en el plaç màxim de tres dies comptats a partir del dia següent de la baixa mèdica. El comunicat de confirmaci6n de incapacitat temporal se presentarà setmanalment.

En cas d'accident de treball el comunicat mèdic se presentarà en el t6rmin màxim de 48 hores.

El comunicat de alta mèdica se presentarà a l'empresa al dia següent de la seva expedici6n. Si este fos no laborable se presentarà el dia hàbil immediatament posterior.

2. En el cas d'incumpliment de les obligacions següents: registrar, complir la jornada pactada o presentar els documents acreditatius (informe mèdic de indisposici6n, baixa o comunicat de confirmaci6n i alta), se procedirà a la corresponent deducci6n proporcional de salaris, per incurrir en una falta de assistència i puntualitat de caràcter lleu. Esta se comunicarà al treballador/a per escrit, fent constar els dies, les causes i la quantitat a deduir.

El dèficit en c6mput anual entre la jornada reglamentària i la jornada efectivament realitzada, segun el control de presència, darà lloc, excepte causa justificada, a la corresponent deducci6n proporcional de salaris.

Divendres, 21 de març de 2014

Sección II. Vacaciones. Permisos i licencias. Excedencias

Artículo 17. Vacaciones

El personal disfrutará por cada año completo de servicio activo de unas vacaciones retribuidas de 22 días hábiles, o días laborables que en proporción le correspondan si el tiempo transcurrido en la situación de activo es menor. La empresa debe comunicar con tres meses de anticipación el turno de vacaciones de los diferentes departamentos, es decir antes del día 30 de abril de cada año. Las vacaciones deben disfrutarse dentro del año natural que corresponda y deberán comenzar en día laborable que no sea día de descanso del personal.

En caso de que las vacaciones anuales no pudieran disfrutarse en el período establecido por causa de AT o maternidad, el trabajador una vez dado de alta, deberá disfrutarlas de inmediato, excepto que el trabajador opte por retrasarlas a un período diferente. Si la baja es por enfermedad común antes del 31 de marzo se actuará de la misma forma que en una baja por AT o maternidad. Si la baja fuese posterior, con un calendario ya establecido, no se tendrá derecho a un nuevo señalamiento.

Cada departamento elaborará un calendario anual de vacaciones, el cual asegurará la realización de turnos para garantizar las necesidades del servicio y la continuidad de su prestación, según los criterios siguientes:

- a) Preferentemente las vacaciones se disfrutarán de forma continuada. No obstante el personal tendrá derecho, supeditado a las necesidades del servicio a fraccionar sus vacaciones en dos partes.
- b) La fracción más importante de vacaciones se disfrutará dentro del periodo comprendido entre el 1 y el 31 de agosto.
- c) Al establecer los turnos de vacaciones, se definirán criterios, si cabe, para garantizar que la rotación sea efectiva.
- d) Las personas que presten servicio en actividades que cierren por vacaciones en periodos determinados, tendrán la obligación de hacer las vacaciones en estos períodos.

Artículo 18. Permisos y licencias

1. Permisos y licencias

El personal podrá ausentarse del trabajo por los motivos que a continuación se relacionan. Esta ausencia supondrá el derecho a la remuneración íntegra, excepto cuando se indique lo contrario de forma específica.

a) Matrimonio o formación de pareja

Por razón de matrimonio o formación de pareja, quince días naturales, a solicitar con quince días de anticipación.

Forma de justificación: Libro de familia (matrimonio), o Certificado de convivencia (formación de pareja) que acredite la situación.

b) Nacimiento de un hijo/a

Por el nacimiento de un hijo/a, cuatro días laborables consecutivos.

Forma de acreditarlo: Libro de familia.

c) Muerte

Por la muerte del cónyuge o pareja de hecho, padres, o hijos/as, cuatro días naturales. Para el resto de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, hermanos, cuñados y nietos), el personal tiene derecho a ausentarse dos días naturales.

En caso de traslado fuera de la comunidad autónoma, la licencia se ampliará a cuatro días naturales más.

Por la muerte del cónyuge o pareja de hecho, en caso de hijos menores de 6 años o familiares a su cargo, disminuidos, psíquicos, físicos o sensoriales, se amplía la licencia quince días.

Por la muerte de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día.

Divendres, 21 de març de 2014

En caso de traslado fuera de la comunidad autónoma, la licencia se amplía dos días laborables más.

También se concede el tiempo necesario para la asistencia al entierro de familiares de los compañeros de trabajo, y de los mismos compañeros.

Forma de acreditarlo: documento acreditativo de la defunción.

d) Accidente, enfermedad grave u hospitalización

1. Dos días laborables por intervención quirúrgica, (excepto la intervención quirúrgica ambulatoria) de los familiares hasta el 2º grado de consanguinidad, (cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos.) Este permiso se amplía a cuatro días cuando el hecho se produce fuera del área metropolitana o del lugar de residencia.

2. Permiso de dos días laborables por hospitalización de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Si por razón de parentesco hay más de un trabajador en la empresa que tenga derecho a disfrutar de este permiso, no podrá solicitarlo simultáneamente.

Forma de acreditarlo: justificante del centro médico donde haya estado asistido el familiar.

e) Traslado de domicilio

Para el traslado de domicilio habitual dos días naturales.

Forma de acreditarlo: fotocopia del certificado de residencia del Padrón municipal de Habitantes.

f) Estudios y exámenes

Para estudios de carácter académico: hasta tres días laborables al año.

Para cualquier examen de carácter académico que coincida con el horario laboral, se podrá disponer de todo el período de la jornada laboral incluido en la convocatoria. En caso de que ésta esté comprendida entre las tres horas anteriores o posteriores a la jornada laboral, se concederá permiso retribuido de dos horas primera/última de la jornada laboral.

En caso de solicitudes para exámenes de carácter oficial la empresa comprobará su procedencia.

Forma de acreditarlo: justificante de asistencia a la prueba y/o matrícula de los estudios.

g) Deberes públicos y personales

Por deberes inexcusables de carácter público y personal, el tiempo indispensable para cumplirlos.

Cuando el cumplimiento del deber suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo en más del 20% de las horas laborales en un período de tres meses, la Empresa podrá pasar la persona afectada a la situación de excedencia forzosa.

En el supuesto de que el trabajador/a por el cumplimiento de los deberes inherentes a su cargo perciba una indemnización, ésta se descontará del importe de su salario.

No son deberes de carácter público y personal la asistencia a ceremonias u otras actividades que respondan a intereses particulares.

Si el deber consiste en el ejercicio de un cargo público de representación deberá comunicar previamente a la empresa la dedicación horaria y los días concretos para el cumplimiento del cargo con el fin de prever la cobertura del servicio.

Forma de acreditarlo: cualquier medio de prueba que justifique su cumplimiento del deber de carácter público y personal.

h) Licencia sin justificación

El/la trabajador/a puede solicitar licencia retribuida por motivos personales y sin justificación por un máximo de tres días laborables al año, siempre y cuando estos días no se acumulen en vacaciones de verano ni en días no laborables (Navidad, Semana Santa, puentes) y las necesidades del servicio no resulten perjudicadas.

La licencia sin justificación será proporcional al tiempo trabajado en el caso de contratación temporal.

Divendres, 21 de març de 2014

i) Lactancia

La persona que deba atender a la alimentación de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, la cual podrá dividirse en dos fracciones, correspondiendo al trabajador/a la concreción de este horario. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogida múltiple. Las horas de ausencia podrán acumularse, subordinando este supuesto a las necesidades del servicio. La forma de acumulación consistirá en un crédito de quince días de libre disposición.

El permiso podrán disfrutarlo indistintamente el padre o la madre, sólo en el caso de que los dos trabajen. Sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Forma de acreditarlo: fotocopia del libro de familia que acredite el nacimiento y certificado de la empresa en la que trabaje el padre o la madre en el que se certifique que no se beneficia del derecho de ausencia por lactancia.

j) Guarda legal

La persona que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo de algún menor de nueve años, un anciano que requiera especial dedicación, o un disminuido psíquico, físico o sensorial que no tenga una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de hasta la mitad de la jornada de trabajo diaria, con la reducción proporcional de las retribuciones.

Cuando lo permita la organización del trabajo, se concederá al trabajador/a la parte de jornada que convenga a sus intereses personales.

La reducción de jornada antes mencionada constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante si en la empresa coincidiesen dos o más trabajadores para el mismo sujeto causante, se podrá limitar el derecho simultáneo por razones justificadas del funcionamiento del servicio.

Forma de acreditarlo: documentación que acredite la guarda legal, la incapacidad física, psíquica o sensorial y el parentesco.

k) Maternidad

En el supuesto de parto, las trabajadoras tienen derecho a una licencia de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El período de licencia se distribuye según la opción de la interesada, siempre y cuando seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de muerte de la madre, el padre puede hacer uso de estas semanas para cuidar al hijo.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto, de descanso obligatorio de la madre, en el caso de que padre y madre trabajen, ésta puede optar porque el padre disfrute de una parte determinada y ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Con la única excepción de que la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para la salud de ésta.

En el supuesto de disfrute simultáneo de la licencia, por el padre o la madre, la suma de ambos periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas, o las que correspondan en caso de parto múltiple.

El pago de esta prestación correrá a cuenta de la Seguridad Social y se solicitará directamente a ésta. El pago se hará en base al 100% de la cotización del mes anterior.

l) Adopción y acogida

En el supuesto de adopción y acogida, sea pre adopción o permanente, de menores de hasta seis años, la licencia tendrá un duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el caso de adopción o acogida múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección de la persona interesada a partir del momento de la decisión administrativa o judicial de acogida, o a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la licencia será también de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogida de menores de más de seis años, cuando se trate de discapacitados o minusválidos, o cualesquiera que por circunstancias y experiencias personales, o por venir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar; debidamente acreditados por los servicios sociales competentes. En el supuesto de que el padre y la madre trabajen, el

Divendres, 21 de març de 2014

periodo de licencia se distribuirá según la opción de los interesados, los cuales podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen, el periodo de licencia podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En el supuesto de disfrute simultáneo de la licencia, por parte del padre o la madre, la suma de ambos periodos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas, o las que correspondan en caso de adopción o acogida múltiple.

Forma de acreditación: la solicitud del documento que acredite la adopción o acogida.

m) Estudios

Licencia sin retribución para cursar estudios sobre materias relacionadas directamente con el puesto de trabajo, siempre que exista un informe favorable del departamento en el que presta sus servicios.

En caso de que la licencia se conceda por interés de la empresa el trabajador/a tendrá derecho a percibir todas sus retribuciones.

Esta licencia no se concederá al personal con contrato temporal.

Forma de acreditación: justificante que acredite la realización de los estudios relacionados con el puesto de trabajo.

n) Asistencia a bodas

Un día laborable para asistir a la boda de los hijos, nietos, padres, hermanos, suegros, cuñados, primos o sobrinos del trabajador/a.

o) Licencia sin sueldo

Las personas que trabajen en Engestur, siempre que dispongan de una antigüedad mínima de seis meses, podrán solicitar una licencia sin sueldo. Esta licencia podrá ser de un periodo total de hasta un año, y se solicitará con una anticipación de 30 días.

La aprobación de esta licencia por parte de la Dirección está condicionada por las necesidades del servicio.

La licencia sin sueldo comporta reserva del puesto de trabajo pero no el derecho a recibir retribuciones, ni computa como antigüedad.

En los contratos temporales, el disfrute de esta licencia no interrumpe el cómputo de tiempo a efectos de su finalización.

p) Licencia por visita médica

Los trabajadores/as podrán disfrutar del tiempo necesario para acompañar al médico a sus hijos, padres o cónyuges. Esta licencia se justificará en todos los casos, el mismo día en que se produzca mediante el correspondiente volante del médico especialista, o documento análogo, expedido por el servicio sanitario público o concertado, propio de una Mutua de Asistencia Sanitaria. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa, sólo uno de ellos disfrutará de esta licencia.

2. Solicitud de permisos y licencias

Los permisos y licencias se solicitarán con la anticipación suficiente, a través del impreso habilitado para este hecho. Si la causa fuesen un hecho imprevisible (enfermedad, nacimiento, defunción, etc.), se comunicará lo antes posible al inmediato superior, para que lo ponga en conocimiento de Recursos Humanos. En cualquier momento se podrá pedir a la persona interesada el justificante que demuestre la existencia de la causa que ha originado el permiso o la licencia.

3. Disfrute de permisos y licencias

Con carácter general, los permisos y licencias se disfrutarán inmediatamente después de producirse la causa que los motiva.

Divendres, 21 de març de 2014

4. Los permisos y licencias señalados serán modificados automáticamente cuando la legislación señale para ellos unas condiciones más beneficiosas que las que se establecen en este convenio.

Artículo 19. Suspensión del contrato laboral, con reserva de plaza y puesto de trabajo

La empresa suspenderá el contrato laboral del personal que lo solicite, con reserva de plaza y puesto de trabajo, por los motivos siguientes:

1. Para acceder temporalmente a plazas vacantes de diferente categoría que hubiesen en el Ayuntamiento de Badalona, sus organismos autónomos, u otras administraciones territoriales de la provincia.
2. Para prestar servicios o colaborar en organizaciones no gubernamentales, u organismos internacionales.

Cuando un trabajador/a con contrato laboral indefinido pase a prestar servicios o colaborar con organizaciones no gubernamentales (ONG) que desarrollen programas de cooperación, o pase a cumplir misiones en organismos públicos en programas de cooperación nacionales o internacionales, tendrá derecho a una suspensión del contrato laboral con reserva de puesto de trabajo mientras dure esta colaboración.

3. Se solicitará la incorporación al puesto de trabajo con un mínimo de un mes de anticipación.

Artículo 20. Excedencias

El personal podrá ser declarado en situación de excedencia en los siguientes casos:

1. Excedencia para cuidar hijos u otros familiares

El personal tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para el cuidado de cada hijo, ya sea por naturaleza o adopción, o en los supuestos de acogida, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se venía disfrutando.

El personal también tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, para el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, el cual, por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no tenga una actividad retribuida.

Cuando una nueva causa dé lugar a un nuevo periodo de excedencia, el comienzo de la misma dará fin a la que, en su caso esté disfrutando.

La excedencia contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más trabajadores/as de Engestur tuviesen este derecho por el mismo sujeto, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la organización.

El periodo durante el cual el personal se encuentre en la situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y durante el mismo tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación.

Durante el primer año de excedencia, la persona que la disfrute tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Una vez transcurrido este periodo, se le reservará un puesto de igual nivel y retribución.

2. Excedencia voluntaria

Las personas con contrato laboral indefinido con un año de antigüedad, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un periodo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco. Este derecho sólo podrá ejercerse otra vez por la misma persona si han pasado cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La persona en excedencia sólo conserva un derecho preferencial de reingreso en las vacantes de igual o similar categoría.

3. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, y se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, o por ostentar un

Divendres, 21 de març de 2014

cargo electo a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas. El reingreso se habrá de solicitar dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Forma de acreditación: documento que acredite el nombramiento para el cargo público.

Sección 3. Promociones y ascensos

Artículo 21. Promociones

Según lo establecido en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, la empresa facilitará la promoción interna de sus trabajadores/as, mediante concursos y/o pruebas selectivas. La empresa informará a la comisión paritaria antes de la realización de las pruebas del contenido de las mismas. En los procesos de selección podrá asistir un miembro del comité de empresa.

Artículo 22. Trabajos de superior categoría

Para una mejor organización, la Empresa podrá destinar a un trabajador a realizar trabajos propios de una categoría superior del mismo grupo profesional. La realización de funciones o trabajos de superior categoría por un periodo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos, permitirá al trabajador solicitar el ascenso o cobertura de la vacante que corresponda a esas funciones. La diferencia salarial correspondiente se abonará desde el primer día.

CAPITULO IV. CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 23. Conceptos retributivos

1. Salario base: es aquella parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo (mensual o diaria), y categoría de trabajo. El importe correspondiente se recoge en el Anexo II.
2. Plus convenio: es el complemento que se asigna en función de la categoría profesional que ocupa cada trabajador.
3. Plus de peligrosidad: las personas que deban realizar trabajos especialmente penosos, tóxicos o peligrosos recibirán un plus del 10% del salario base y antigüedad. Las categorías profesionales afectadas por este plus son los de conductor/a, conductor mecánico.
4. Plus de nocturnidad: el personal que habitualmente presta sus servicios en horario diurno y que excepcionalmente deba realizar su jornada ordinaria de trabajo entre las 22.00 horas y las 6.00 horas, percibirá un complemento de nocturnidad equivalente al 25% del salario base.
5. Plus de quebranto de moneda: el personal que efectúe funciones de cobro de forma habitual, percibirá por el concepto de quebranto de moneda la cantidad de 34,88 EUR mensuales si la cifra de caja diaria no supera los 3.005 EUR, y de 69,76 EUR si es superior.
6. Plus de puesto de trabajo de conductor y conductor/mecánico de grúa: el personal que efectúe funciones de conductor-mecánico de la grúa percibirá un complemento mensual de 506,62 EUR. El trabajador que efectúe funciones de conductor de la grúa percibirá un complemento mensual de 489,16 EUR.
7. Plus de puesto de trabajo de vigilante de parquímetros: el personal que controla el aparcamiento de superficie percibirá un complemento mensual de 216,62 EUR.
8. Plus voluntario: el personal podrá percibir una asignación voluntaria adicional según criterio estimativo, independiente del resto de conceptos retributivos, que podrá ser absorbido por futuros incrementos o modificaciones retributivas
9. Gratificación por fiestas singulares: las personas del servicio de grúa que trabajen las noches del 24 de diciembre, el día 25 de diciembre, la noche del 31 de diciembre, el día 1 de enero i la noche del 5 de enero, recibirán una gratificación extraordinaria equivalente al 100% de la retribución de aquel día calculada a precio de hora extraordinaria normal.
10. Plus de puesto de trabajo de controlador de aparcamientos de rotación: el trabajador/a que realiza las funciones de controlador en los aparcamientos de rotación percibirá un plus de compensación horaria de 145,34 EUR mensuales.
11. Plus de puesto de trabajo de controlador/a accesos a la grúa: el trabajador/a que realiza las funciones de controlador/a en los accesos a la grúa municipal percibirá un plus de compensación horaria de 87,69 EUR mensuales.

Divendres, 21 de març de 2014

Artículo 24. Horas extraordinarias

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que exceda de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

Conscientes las partes de la situación del paro existente y con el objetivo de favorecer la creación de empleo, se tenderá a la supresión de las horas extraordinarias, y en todo caso, la realización de las mismas será siempre de forma voluntaria.

a) Compensación

El exceso de horas trabajadas se intentará compensar con tiempo de descanso, siempre que las necesidades del servicio así lo admitan. El criterio de compensación de horas será:

Una hora extraordinaria se compensará con una hora y media de descanso.

b) Retribución económica

Cuando no sea posible la compensación horaria por no permitirlo las necesidades del servicio, se abonarán económicamente de acuerdo con los importes recogidos en el Anexo III del presente convenio. Los servicios extraordinarios realizados la noche del 24 de diciembre, el día 25 de diciembre, la noche del 31 de diciembre, el día 1 de enero y la noche del 5 de enero recibirán una compensación económica equivalente al doble de la hora extraordinaria normal.

El personal sólo tendrá obligación de prestar servicios extraordinarios en sus días festivos cuando necesidades extraordinarias e inexcusables lo motiven.

No se tendrán en cuenta a los efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes; todo ello sin perjuicio de su abono como si fuese horas extraordinarias.

Artículo 25. Asistencia a juicios

Al trabajador/a que deba asistir a juicio fuera de su jornada habitual se le compensará con el salario equivalente a dos horas extraordinarias. Si el juicio se produjese fuera de Badalona, y el tiempo fuera superior a las dos horas, se abonará la diferencia de tiempo invertido más el kilometraje.

Artículo 26. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias durante el año, proporcionales al tiempo trabajado que se abonarán los meses de junio y diciembre. La cantidad de éstas será equivalente a dos mensualidades íntegras.

Los trabajadores/as de grúa y zona azul que hasta ahora venían cobrando voluntariamente tres pagas extraordinarias, las recibirán los meses de marzo, junio y diciembre, la cantidad de las cuales será igual a las que cobran con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Los períodos de meritación de las gratificaciones extraordinarias serán los siguientes:

Gratificación de junio: 1 de enero a 30 de junio.

Gratificación de diciembre: 1 de julio a 31 de diciembre.

Gratificación de marzo: 1 de enero a 31 de diciembre.

Artículo 27. Retribución variable

Se establece una paga durante la vigencia de este convenio como retribución variable por la consecución de los objetivos, con carácter no consolidable y revisable anualmente. Esta paga para el año 2014 es de un 2% sobre la masa salarial bruta, distribuida linealmente entre todo el personal de la empresa.

- 2% por reducción de siniestralidad y absentismo laboral.

Divendres, 21 de març de 2014

La aplicación de este incentivo queda regulada en el anexo IV de este convenio.

Artículo 28. Liquidación mensual del salario

Mensualmente se abonará al personal mediante transferencia bancaria el importe de las retribuciones que le correspondan. La transferencia se efectuará de forma que el trabajador pueda disponer del salario antes de la finalización del mes al que se refieren las retribuciones.

Artículo 29. Kilometrajes

Las personas que por razones de trabajo y previa autorización utilicen vehículo propio, percibirán en concepto de desplazamiento la cantidad de 0,34 EUR por kilómetro. Si utilizan los servicios públicos de locomoción les será abonado el precio del billete, previa justificación.

Artículo 30. Incremento retributivo para el periodo 2014-2015

Para el periodo de vigencia de este Convenio, el incremento retributivo sobre todos los conceptos de carácter fijo y periódico, incluidas horas extraordinarias, será la previsión que en términos globales marque la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio, más el porcentaje resultante de la desviación entre el incremento previsto y el real de Cataluña.

Así mismo para el año 2015 se añadirá al fondo inicialmente previsto en el párrafo anterior, una paga adicional del 1,50% sobre la masa salarial bruta, no consolidable, para la recuperación del poder adquisitivo de los últimos años.

A los efectos del cálculo del IPC de Cataluña se utilizará como parámetro el periodo de noviembre a noviembre. Los aumentos correspondientes se aplicarán con efectos del día 1 de enero de cada ejercicio con carácter consolidable.

CAPITULO V. MEJORAS DE CONTENIDO SOCIAL

Artículo 31. Anticipos

31.1. Anticipos a cuenta de las retribuciones pendientes de recibir.

Se concederá al personal que lo solicite un anticipo sin interés, a cuenta de las retribuciones a percibir.

El importe máximo de cada anticipo no podrá exceder de 1.500 EUR y quedará supeditado a las disponibilidades líquidas de la empresa. En los supuestos de denegación se informará previamente a la Comisión Paritaria.

El importe será devuelto mediante la deducción de las retribuciones de la persona interesada a lo largo de los 12 meses posteriores a la concesión, en cantidades proporcionales a la cantidad del anticipo concedido. Dentro de este periodo, la persona beneficiaria del anticipo podrá cancelar la cantidad pendiente en el momento que considere oportuno, o en los meses de percepción de las pagas extraordinarias.

No se podrán atender solicitudes de nuevo anticipo hasta que no hayan transcurrido seis meses del último pago del anticipo anterior.

Si la persona beneficiaria pierde la condición de personal al servicio de la empresa, deberá reintegrar las cantidades pendientes de liquidar en el mes que cause baja y en el momento en que se le abone el finiquito.

2. Anticipos a cuenta de la nómina mensual

El personal podrá pedir, por escrito, antes del día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo efectivamente prestado. El importe solicitado se descontará inmediatamente de la retribución a percibir en el mes que se haya solicitado.

La concesión de este anticipo no tendrá carácter de periodicidad mensual. La empresa lo podrá denegar en el supuesto que el trabajador/a lo pida reiteradamente.

Artículo 32. Póliza de seguro de responsabilidad civil

La empresa mantendrá una póliza de seguros de responsabilidad civil que cubra la responsabilidad en que puedan incurrir los trabajadores en el desarrollo de sus funciones, siempre que no sean imputables a imprudencia temeraria con infracción de los reglamentos, negligencia o ignorancia inexcusables, y a dolo o mala fe probados por sentencia judicial firme.

Divendres, 21 de març de 2014

Artículo 33. Asesoría y asistencia jurídicas

Los trabajadores afectados por este convenio tienen derecho al asesoramiento y a la defensa jurídica necesarias para cualquier hecho que se haya producido en el ejercicio de sus funciones, excepto en los supuestos de que el pleito sea entre el trabajador y la propia empresa.

El asesoramiento y la defensa jurídica serán efectuados por la empresa en la forma y con los medios técnicos que considere más idóneos, en los siguientes casos:

- a) En los procesos penales en los que resulten inculcados, desde la apertura de diligencias previas o sumariales hasta el agotamiento de todos los recursos que sean necesarios y admisible en derecho.
- b) En los procesos iniciados como parte acusadora.
- c) En el ejercicio de las acciones civiles, derivadas de responsabilidad penal, que tengan por objeto la restitución, reparación o indemnización de los daños y perjuicios sufridos.

ENGESTUR no prestará la defensa jurídica cuando sea demandante, o cuando de resultas de las diligencias previas o sumariales, los servicios jurídicos de la empresa, tengan el convencimiento de que las funciones se han ejercido infringiendo de forma manifiesta los principios básicos de la Constitución, l'Estatut d'Autonomia y el resto del ordenamiento jurídico. En estos casos si el trabajador/a resultase absuelto, la Empresa le abonará los honorarios profesionales de abogado, previa justificación y hasta un máximo de 2.626,89 EUR.

En cualquier caso el comité y las secciones sindicales acreditadas podrán proponer, previa justificación, la contratación de otros servicios jurídicos especializados en la materia a tratar.

Artículo 34. Renovación del carné de conducir

El trabajador que deba conducir un vehículo para su trabajo dispondrá del tiempo necesario para la renovación del carné de conducir hasta un máximo de tres horas dentro del horario de trabajo. El coste de la renovación irá a cargo de la empresa.

Artículo 35. Complemento económico en supuestos de baja por IT o accidente de trabajo

A. En caso de incapacidad temporal causada por enfermedad común o accidente no laboral tendrán derecho a percibir los siguientes complementos retributivos hasta alcanzar los siguientes porcentajes de retribuciones:

- El 50 % de las retribuciones del 1er al 3er día.
- El 75 % de las retribuciones del 4º al 20º día.
- El 100% de las retribuciones del 21º día en adelante.

Los supuestos de recaída en un mismo proceso patológico con una interrupción inferior a 6 meses no darán lugar a la concesión de nuevo cómputo de asignación de complementos retributivos si no a la continuación de la anterior.

B. Cuando la incapacidad temporal sea motivada por enfermedad profesional, accidente laboral, embarazo y maternidad, víctimas de violencia de género, intervención quirúrgica u hospitalización incluida de carácter ambulatorio, se percibirán la totalidad de las retribuciones mientras dure la situación.

C. El personal que cause incapacidad temporal a causa de una enfermedad o lesión grave podrá solicitar que, excepcionalmente, le sea complementado la prestación de incapacidad temporal hasta el 100% de las retribuciones desde el 1er día.

Se considerarán enfermedades o lesiones graves las establecidas en el anexo 1 del Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados de cáncer, u otra enfermedad grave y aquellas de análoga referencia incluidas las patologías de carácter infeccioso o contagioso, según información médica oficial.

Para solicitar este complemento retributivo, el personal deberá dirigirse al Servicio de RH mediante un informe médico que refiera que la causa de incapacidad temporal se encuentra dentro de las establecidas en el apartado anterior sin ningún tipo de identificación de la patología.

Divendres, 21 de març de 2014

Artículo 36. Retirada del carné de conducir

Si se retira el carné de conducir a un conductor/a como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa y por orden de ésta, se le situará en un lugar de trabajo lo más cerca posible en la escala de categorías de este convenio; y se le deben garantizar durante este periodo las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por seis meses, este beneficio sólo se puede utilizar una vez.

Si el periodo de retirada es superior a seis meses, el beneficio sólo se aplicará sobre el 80% de las percepciones que le correspondan.

En el caso de retirada definitiva la empresa situara al conductor/a en otro puesto de trabajo.

El contenido de esta protección se amplía a las retiradas producidas durante el periodo "in atinare" durante un máximo de una hora de ida y otra de vuelta, excepto en los casos de droga, alcohol y/o cualquier delito de los tipificados en el código penal.

Artículo 37. Prestación en caso de defunción

La familia del trabajador/a muerto estando en el servicio activo, percibirá un subsidio por una sola vez y ha tanto alzado, consistente en la mensualidad del mes en que se produzca la defunción.

Engasar S.A. concertará una póliza de seguro de accidentes para todos los trabajadores/as de acuerdo con la normativa vigente. La causa de los supuestos ha de ser en todo caso accidente laboral. Durante la vigencia del convenio, los importes serán los siguientes:

Por incapacidad permanente absoluta para cualquier trabajo: 46.930,88 EUR.

En caso de muerte: 44.523,61 EUR.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 28.203,29 EUR.

Estas cantidades las han de cobrar los beneficiarios de las víctimas o los accidentados y tienen la misma vigencia que el convenio.

Artículo 38. Jubilación anticipada

A los trabajadores que después de prestar servicios efectivos en la empresa durante quince años o más, que se jubilen entre los 63 y los 66 años, percibirán una gratificación una sola vez de acuerdo con las siguientes tablas:

17.440,42 EUR si se jubila a los 63 años.

13.951,91 EUR si se jubila a los 64 años.

10.463,41 EUR si se jubila a los 65 años.

6.975,96 EUR si se jubila a los 66 años.

Artículo 38.a. Jubilación parcial

a. Con objeto de favorecer la reducción de la media de edad de la plantilla, así como incidir en la disminución del paro, a partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial según la normativa laboral y de la Seguridad Social vigente, deberán tramitar la solicitud en la empresa, por escrito y con tres meses de anticipación.

Artículo 39. Ayuda escolar

Se establece una ayuda a guardería de 60 EUR mensuales por hijo, excepto el mes de agosto. Esta ayuda se solicitará para trabajadores/as con hijos menores de tres años.

También se establece una ayuda de 145 EUR una vez al año, para hijos entre 3 y 18 años.

Artículo 40. Plan de pensiones

Todo el personal de la empresa tiene constituido un Plan de Jubilación. El importe dedicado a este capítulo no será superior al 0,5%, entendido éste dentro de lo que se recoge en el artículo correspondiente al aumento económico global.

Divendres, 21 de març de 2014

Artículo 41. Ayuda para hijos disminuidos

Se concederán ayudas económicas para trabajadores/as con hijos disminuidos. La ayuda será de 150 EUR mensuales, en caso de disminución de primer grado, de 160 EUR mensuales, para casos de disminución de segundo grado y de 175 EUR mensuales, para casos de disminución de tercer grado.

Artículo 42. Fondo de reparación

La empresa crea un fondo de reparación en caso de siniestros por rotura de gafas, aparatos ortopédicos, etc. por motivos de trabajo. Esta partida se dota con un fondo de 700 EUR anuales, con un máximo de 160 EUR por persona.

CAPÍTULO VI. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 43. Salud laboral

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y de su salud en el centro de trabajo.

La Empresa tiene la obligación de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

La Empresa facilitará a todos los trabajadores los medios necesarios para que se puedan hacer una revisión médica anual por medio de la Mutua de Accidentes.

Artículo 44. Comité de Seguridad y salud

Se designa el comité de seguridad y salud en el trabajo como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

El comité de seguridad y salud estará formado por cuatro miembros, dos son los delegados de prevención designados por el comité y los otros dos serán designados por la empresa.

En las reuniones podrán participar con voz pero sin voto los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en el apartado anterior.

Su funcionamiento y competencias se regulan por las disposiciones legales.

Los delegados de prevención, caso de no ser miembros del comité de empresa, dispondrán de un crédito mensual de 10 horas, equivalente a 120 horas anuales acumulables.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y DEBERES DEL PERSONAL

Artículo 45. Derechos y deberes del personal

El personal de ENGESTUR tendrá los derechos y deberes que establece la Constitución, el Estatuto de los Trabajadores y el conjunto de la legislación vigente.

Artículo 46. Especial referencia al derecho a la formación profesional

Aparte de facilitar la asistencia de los trabajadores/as a cursos de formación, la empresa dispondrá del crédito destinado a la formación continuada.

Se establece una comisión mixta formada cuatro personas, dos designadas por el comité y dos designados por la empresa, con el objetivo de establecer un programa de aplicación, priorización y evaluación de las actividades formativas que se lleven a cabo. Esta comisión se reunirá en un periodo máximo de un mes desde la firma del convenio.

Artículo 47. Ropa de trabajo y uniformes

A los trabajadores que se les exija llevar uniforme y ropa de trabajo en la prestación de su servicio durante la jornada laboral, la empresa les facilitará un equipo de ropa/uniforme por temporada (verano e invierno).

La composición del equipo será acordada por el comité de seguridad y salud, y figura en el Anexo V.

Divendres, 21 de març de 2014

Es obligación del trabajador/a llevarlo puesto durante la jornada laboral.

Cada persona será responsable de la ropa que se le entregue, y tendrá la obligación de mantenerla en buen estado, vigilando su mantenimiento; fuera de los casos en que los estudios de evaluación de riesgos determinen lo contrario.

Los trabajadores que por su negligencia agoten el equipo asignado, se harán cargo económicamente del coste del nuevo equipo.

Fuera del horario de trabajo no podrán utilizar la ropa entregada, ni tampoco en aquellas tareas que no sean habituales.

CAPITULO VIII. CONDICIONES SINDICALES

Artículo 48. Libertad sindical

La Empresa garantiza el derecho a la libre sindicación y organización de sus empleados y la no discriminación, perjuicio o sanción por la razón de estar afiliados y ejercitar sus derechos sindicales sin ningún tipo de exclusión a causa del puesto de trabajo o del hecho de pertenecer a un grupo.

Artículo 49. Comité de Empresa

1. Los miembros del comité de empresa tienen las competencias, los derechos, las garantías y las facultades reconocidas por la legislación vigente.

2. En concreto disfrutarán de los siguientes:

a. Dispondrán de un crédito horario de 35 horas mensuales equivalentes a 420 anuales, dentro de la jornada laboral y retribuidas, para el cumplimiento de sus funciones sindicales y de representación. Estas horas podrán ser acumulables anualmente entre los miembros del comité y podrán ser cedidas a la sección sindical. En este supuesto la sección sindical notificará con la suficiente anticipación al servicio de Recursos Humanos la distribución de las horas cedidas.

b. Los miembros del comité podrán disfrutar en cualquier momento de su crédito horario, comunicándolo con la suficiente anticipación a su jefe inmediato para prevenir las necesidades del servicio.

3. El comité de empresa tiene las competencias siguientes:

a. Recibir información trimestral sobre las líneas generales de la política económica y de personal.

b. Recibir la copia básica de los contratos y sus modificaciones, en el término de diez días desde la firma.

c. Emitir informe con carácter previo sobre las siguientes materias:

1. Reestructuraciones de la plantilla que afecten substancialmente a las condiciones de trabajo

2. Traslado total o parcial de las instalaciones.

Plan de formación de los trabajadores.

3. Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.

d. Recibir información sobre la apertura de expedientes disciplinarios incoados al personal laboral y de las sanciones que se impongan. Pedir en cualquier momento información sobre aquellos y poder estar presente en las comparecencias siempre con el consentimiento de la persona interesada.

e. Conocer periódicamente, al menos trimestralmente las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes laborales y enfermedades profesionales y sus consecuencias, índices de siniestralidad, estudios periódicos o especiales sobre el ambiente y condiciones de trabajo, así como mecanismos de prevención que se utilicen.

f. Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, seguridad social y ocupación, y ejercer, si es el caso, las acciones legales oportunas delante de los organismos competentes.

Divendres, 21 de març de 2014

g. Vigilar y controlar las condiciones de seguridad y salud laboral en el desarrollo del trabajo mediante el comité de seguridad y salud.

h. Orientar, asesorar y asistir al personal afectado por este Convenio, en cuestiones y peticiones de todo tipo que hagan referencia a su relación laboral con la Empresa, y los derechos y deberes que de ello se deriven.

i. Cualquier otra que pueda establecer la normativa vigente.

Artículo 50. Sala sindical y aportación económica

La Empresa pondrá a disposición del Comité un local adecuado para reuniones con mobiliario, teléfono, equipo informático y el material de oficina necesario. Este local estará situado en el centro de trabajo y podrá ser utilizado por los trabajadores/as afiliados a una central sindical legalmente constituida para realizar asambleas o reuniones fuera del horario de trabajo. La empresa hará una aportación de 1.600 EUR para el conjunto de las secciones sindicales que el comité distribuirá de forma proporcional a su representación. La justificación de esta aportación se realizará a la finalización de cada ejercicio mediante memoria explicativa de su ejecución.

Artículo 51. Derecho de huelga

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 10.2, 28.2, y 55.1 de la Constitución española, se reconoce el ejercicio del derecho de huelga en los términos legalmente establecidos.

La convocatoria y su desarrollo se regirán por la legislación vigente.

CAPITULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 52. Régimen disciplinario

1. Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores/as cometidas en el trabajo, en relación con el trabajo o que deriven del trabajo, que supongan una infracción de las obligaciones de todo tipo que imponen al trabajador/a el ordenamiento jurídico del acuerdo general, el convenio colectivo y el resto de normas y pactos, individuales o colectivos; se clasifican en leves, graves y muy graves.

2. Son faltas leves:

Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la justificación debida, cometidas en el periodo de un mes.

No notificar por cualquier medio, previamente a la ausencia, habiendo podido hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y la causa.

El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin una causa justificada, aunque sea por un breve tiempo.

Descuidos o negligencias en la conservación del material.

La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo la falta de higiene y limpieza personales.

La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

Faltar al trabajo 1 día, sin una causa justificada, en el período de un mes.

3. Son faltas graves:

Más de 3 faltas de puntualidad no justificadas en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

Faltar al trabajo 2 días en 1 mes sin una causa justificada.

Dedicarse a juegos, sean los que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturban el servicio.

Divendres, 21 de març de 2014

La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa en cualquier materia de trabajo, incluyendo el control de asistencia, así como no cumplir los trámites administrativos previstos o consecuencia de la actividad que ha de hacer el trabajador/a.

La alegación de causas falsas para obtener licencias.

La negligencia o desidia reiterada en el trabajo que afecte a la buena marcha.

Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se considera imprudencia en acto de servicio el hecho de no utilizar la ropa y los equipos de seguridad de carácter obligatorio.

La realización de trabajos particulares durante la jornada sin permiso y la utilización para usos propios material de la empresa.

Las faltas de respeto y consideración a quien trabaja en la empresa, a los usuarios y al público que constituyan infracción de los derechos que éstos tienen constitucionalmente reconocidos.

El abuso de autoridad en el trabajo; se considera como tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren una infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y un perjuicio notorio para un inferior.

Los de los apartados b, c, d y g del punto 2 siempre que: la falta de notificación previamente a la ausencia (2, b), el abandono del trabajo dentro de la jornada (2, c), o la ausencia en el trabajo sin una causa justificada (2, g), sean motivo de retrasos en la salida de los vehículos o produjeran un trastorno en el desarrollo normal de la actividad. De los descuidos o negligencias en la conservación del material (2, d) derivan perjuicios para la empresa.

La reiteración o la reincidencia en la falta leve (excluida la puntualidad), aunque sean de naturaleza diferente, dentro de un trimestre y si ha tenido lugar una sanción que no sea la amonestación verbal, y cualquier otra falta de una naturaleza análoga a las precedentes.

La falta de limpieza continuada y habitual de tal índole que produzca las quejas justificadas de los compañeros/as de trabajo.

4. Son faltas muy graves:

Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.

La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se califica en todo caso como falta muy grave que si el hecho implica indisciplina o si deriva un perjuicio para la empresa o para los compañeros/as del trabajo.

Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que conviven con estas personas.

La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el ejercicio del trabajo; Se consideran como tal el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a los compañeros/as de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, llevado a cabo dentro de las dependencias o vehículos de esta, o cualquier lugar si se lleva a cabo en acto de servicio, y violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

La embriaguez habitual o la toxicomanía, si repercute negativamente en el trabajo.

El abandono del trabajo, aunque sea por un tiempo breve, si causa accidente.

Si consciente o voluntariamente, en horario laboral, que implique riesgo de accidente o peligro de avería por la maquinaria, el vehículo o las instalaciones.

La reincidencia en falta grave, aunque sea de naturaleza diferente, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionados, y cualquier otra falta de una naturaleza análoga a las precedentes.

Divendres, 21 de març de 2014

No se considera injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador/a si posteriormente es absuelto de los cargos que hayan dado lugar a su detención.

5. Sanciones

Las sanciones que puede imponer la comisión de faltas disciplinarias son las siguientes:

Por faltas leves: amonestación verbal o por escrito; suspensión de sueldo y trabajo hasta dos días.

Por faltas graves: suspensión de sueldo y trabajo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

Por faltas muy graves: suspensión de sueldo y trabajo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

En todo caso, las empresas están obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores/as los hechos imputados y la calificación previa de la sanción que se impone a un trabajador/a con una antelación suficiente, que como mínimo es de 3 días laborales para las faltas muy graves, graves y leves, con el fin de estudiar los hechos integrados de la falta que se le imputa. Este trámite no es necesario en la amonestación verbal. Si no se llega a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/oras, las partes han de utilizar las facultades que les reconoce la ley.

6. Prescripción

Las faltas de los trabajadores/oras prescriben: al cabo de 10 días hábiles, las leves; al cabo de 20 días hábiles, las graves, y al cabo de 60 días hábiles, las muy graves, a contar desde la fecha en que la empresa tenga conocimiento que se han cometido y, en todo caso, al cabo de 6 meses de haberse cometido.

ANEXO 1. CATEGORÍAS PROFESIONALES

El personal que presta servicios a Engestur se clasifica en alguno de los grupos profesionales siguientes:

- Personal de dirección.
- Personal superior y técnico.
- Personal administrativo.
- Personal de explotación.
- Personal de servicios auxiliares.
- Personal de dirección: se entiende como tal el personal que ejerce las funciones de jefatura y organización de las personas y recursos adscritos a amplios ámbitos de la empresa.

Director/a de departamento: es quien, en los servicios centrales de la empresa, está al frente de uno de los departamentos específicos en que se estructura la empresa, y depende directamente de la gerencia de esta.

a) Personal superior y técnico: se entiende como tal el que con iniciativa propia y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos ejerce las funciones de carácter técnico y/o jefatura y organización. Se incluye dentro de este grupo:

Jefe de servicio: es quien con iniciativa propia coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

Titulado/a de grado superior: es quien ejerce cometidos para el ejercicio de los cuales se exige o se requiere el título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a en cualquier dependencia o servicio a la empresa.

Titulado/a de grado medio: es quien ejerce cometidos para el ejercicio de los cuales se exige o se requiere el título académico de grado medio, en cualquier dependencia o servicio a la empresa.

Técnico auxiliar de obra: es quien participa e interviene en proyectos de edificación, obra y mantenimiento, auxiliando en la ejecución y colaborando en el seguimiento de la planificación. Elabora planos, toma datos y aporta en su nivel, soluciones a los problemas de representación y dimensionamiento.

b) Personal administrativo y comercial: se entiende como tal aquel que hace funciones de carácter administrativo, comercial, burocráticas y/o de contabilidad, incluyendo los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación.

Oficial/a de primera: es la persona que, bajo su responsabilidad y con adecuada preparación profesional, hace con la máxima perfección trabajos administrativos que requieren una iniciativa y responsabilidades plena, entre las que se encuentra la gestión de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. Están incluidas

Divendres, 21 de març de 2014

en esta categoría las personas que tengan como tarea principal hacer trabajos de programación o mantenimiento informático.

Oficial/a de segunda: pertenecen a esta categoría los que están subordinados a jefes de servicio y, con conocimientos teóricos y prácticos adecuados, hacen normalmente con la corrección debida y con la responsabilidad correspondiente los trabajos que se le encomiendan, incluyendo las de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar administrativo/a: es la persona que, con conocimiento de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no suponen una complejidad especial.

Telefonista: es la persona encargada del manejo de la central telefónica o de cualquier otro sistema de comunicación de la empresa; se le pueden asignar, además, tareas de naturaleza administrativa, comercial y/o de control y recepción.

Ordenanza: es la persona que realiza encargos de todo tipo que le son encargadas por la dirección de la empresa o los jefes de servicio, concretamente la distribución de correspondencia, tareas de mensajería i tareas auxiliares de naturaleza administrativa.

d) Personal de Explotación, pertenecen a este grupo todas las personas que se dedican al arrastre de vehículos y al control y vigilancia de los aparcamientos de superficie y rotación. Las categorías incluidas en este grupo son:

Coordinador/a servicio de grúa/aparcamientos: es la persona que a las órdenes del jefe de departamento, se encarga de la organización y la gestión del servicio y de la coordinación del personal adscrito al mismo.

Encargado/a de grúa: es la persona que a las órdenes del coordinador, ejerce funciones de control del servicio y de las instalaciones a su cargo, así como la atención al cliente y la emisora.

Conductor/a-mecánico (*): Es la persona que, en posesión de carne de conducir de la clase CI+E y siguiendo las normas establecidas por la dirección de la empresa, tiene la función de conducir vehículos grúa con sistemas de enganche y por delegación de los órganos competentes, proponer y realizar la retirada de los vehículos y cualquier otra tarea auxiliar del procedimiento de arrastre que de acuerdo con la normativa vigente entorpezcan la circulación.

Conductor/a (*): Es la persona que, en posesión de carne de conducir de la clase CI+E y siguiendo las normas establecidas por la dirección de la empresa, y coordinado por el conductor/a mecánico tiene la función de conducir vehículos grúa con sistemas de enganche y por delegación de los órganos competentes, proponer y realizar la retirada de los vehículos y cualquier otra tarea auxiliar del procedimiento de arrastre que de acuerdo con la normativa vigente entorpezcan la circulación.

Controlador/a accesos depósito de grúa: Es la persona que bajo las órdenes del encargado o el coordinador, realiza trabajos de registro y control de ingresos de vehículos, cobros de las tasas establecidas, arqueo de caja y subsidiariamente atención a la emisora.

Encargado/a parquímetros: Es la persona que, a las órdenes del director del departamento, con iniciativa y responsabilidad, ejerce funciones de organización e inspección del personal adscrito al servicio, así como el control de los servicios e instalaciones de la zona de parquímetros.

Inspector/a de parquímetros: Es la persona que, con la debida acreditación y de acuerdo con lo que establece la ordenanza correspondiente, controla el estacionamiento regulado en superficie, realizando las propuestas de denuncia de todos los vehículos que sobrepasen el tiempo máximo autorizado o no tengan el correspondiente justificante (ticket).

Encargado/a de aparcamientos: es la persona que, a las órdenes del director del departamento, con iniciativa y responsabilidad, ejerce funciones de organización e inspección del personal adscrito al servicio, así como el control de los servicios e instalaciones de los aparcamientos administrados por la empresa, y los de rotación.

Controlador/a aparcamientos de rotación: Es la persona que tiene a su cargo el control de accesos, entradas y salidas de vehículos, cobrando las tarifas del periodo de aparcamiento a través del correspondiente ticket, supervisando todo el funcionamiento de instalaciones y automatismos del aparcamiento, y aquellas otras tareas auxiliares de soporte al departamento que se les puedan encargar.

(*) Con relación a las categorías de conductor/a mecánico, conductor/a, inspector/a de parquímetros, su denominación podrá verse modificada en función del nombramiento que el órgano competente realice.

Divendres, 21 de març de 2014

e) Personal de servicios auxiliares: Pertenecen a este grupo todos los empleados/as que se dedican a actividades auxiliares de la actividad principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera, y se clasifican en las siguientes categorías:

Responsable de servicios: Es el trabajador que a las órdenes del director del departamento, con iniciativa y responsabilidad, ejerce funciones de organización e inspección del personal, así como del control de los servicios, instalaciones e incidencias que se puedan producir en los aparcamientos administrados por la empresa.

Oficial/a de oficios de primera: se incluyen en esta categoría las personas que, con un dominio total de su oficio, realizan, en cualquier dependencia de la empresa o fuera de esta, trabajos que requieran el máximo cuidado, no solamente en rendimiento correcto sino con la máxima economía de tiempo y material. Los trabajos están relacionados, tanto en la conservación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de la empresa y establecimientos a su cargo, como del servicio postventa de los aparcamientos y obras que la empresa realiza.

Oficial/a de oficios de segunda: se incluyen en esta categoría las personas que, con un cierto dominio de su oficio, realizan, en cualquier dependencia de la empresa o fuera de esta, trabajos que requieran el máximo cuidado, no solamente en rendimiento correcto sino con la máxima economía de tiempo y material. Los trabajos están relacionados, tanto en la conservación y mantenimiento de las instalaciones y maquinaria de la empresa y establecimientos a su cargo, como del servicio postventa de los aparcamientos y obras que la empresa realiza.

Peón ordinario: Es la persona que realiza tareas que requieren fundamentalmente la aportación de un esfuerzo físico y atención, sin que se le exija una práctica destacada de la tarea o un conocimiento previo de la misma.

ANEXO 2. TABLAS RETRIBUCIÓN 2014

Categorías profesionales	Salario Base (EUR)	Plus Convenio (EUR)
A) PERSONAL DE DIRECCIÓN		
Director/ora de dirección	2.078,29	519,57
B) PERSONAL SUPERIOR I TÉCNICO		
Jefe de servicio	1.918,44	479,61
Titulado/ada grado superior	1.744,04	436,01
Titulado/ada grdo medio	1.569,63	392,41
Responsables servicio	1.395,23	279,05
Técnico/a auxiliar de obras	1.162,69	290,67
C) PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial/a de primera administrativo/va	1.162,69	290,67
Oficial/a de segunda administrativo/va	1.046,42	261,61
Auxiliar administrativo/va	930,15	232,54
Ordenanza/telefonista	930,15	232,54
D) PERSONAL DE EXPLOTACIÓN		
Coordinador/a servicio de grua	1.395,23	348,81
Encargado/ada de grua	1.162,69	290,67
Conductor/a-mecánico/a	1.162,69	232,54
Conductor/a	1.162,69	232,54
Controlador/a accesos depósito grua	930,15	232,54
Encarregat/ada parquímetres	1.162,69	290,67
Inspector/a parquímetres	1.162,69	232,54
Controlador/a d'aparcaments rotació	930,15	232,54
E) PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES		
Oficial de oficio 1a	1.162,69	290,67
Oficial de oficio 2a	1.046,42	261,61
Peón ordinario	930,15	232,54

Anexo 3. HORAS EXTRAORDINARIAS 2014

A) PERSONAL DE DIRECCIÓN	
Director/ora de dirección	-
B) PERSONAL SUPERIOR I TÉCNICO	
Jefe de servicio	29,85
Titulado/ada grado superior	27,46
Titulado/ada grdo medio	25,08

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de març de 2014

Responsables servicio	22,68
Técnico/a auxiliar de obras	17,91
C) PERSONAL ADMINISTRATIVO	
Oficial/a de primera administrativo/va	17,91
Oficial/a de segunda administrativo/va	15,52
Auxiliar administrativo/va	13,13
Ordenanza/telefonista	13,13
D) PERSONAL D'EXPLOTACIÓN	
Coordinador/a servicio de grua	22,68
Encargado/ada de grua	20,30
Conductor/a-mecánico/a	17,91
Conductor/a	17,91
Controlador/a accesos depósito grua	13,13
Encarregat/ada parquímetres	20,30
Inspector/a parquímetres	17,91
Controlador/a d'aparcaments rotació	13,13
E) PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES	
Oficial de oficio 1a	17,91
Oficial de oficio 2a	15,52
Peón ordinario	13,13
Mantenimiento de urgencia	15,67
Nocturno festivos	7,26

ANEXO 4. RETRIBUCIÓN VARIABLE. REDUCCIÓN SINIESTRALIDAD

Cantidad destinada a retribución variable año 2014 = 2% s/MSB.

MSB año 2014= 2.576.220 X 2% = 51.524,40 EUR.

Personal afectado 76 empleados, distribución lineal.

Cantidad a cobrar por empleado = 51.524,40/ 76 = 677,95 EUR (corresponde al 100%).

Se establece una paga como retribución variable durante la vigencia de este convenio. Para el año 2014 el importe de esta paga será de 2% s/ MSB, distribuida linealmente entre todos los empleados, no vinculada a futuros ejercicios.

La paga de retribución variable es por la reducción de la siniestralidad y el absentismo de acuerdo con la siguiente escala:

Retribución variable= 51.524,40 x 50%=25.762.20 EUR.

Distribución lineal=25.762.20 / 76=338,97 EUR.

El objetivo individual estará condicionado en función de los días de trabajo efectivo o asistencia de cada empleado y de acuerdo con la escala siguiente:

Días efectivos de trabajo	%	Importe paga
221 a 214	100	338,97
213 a 206	75	169,49
205 a 197	50	-
196 a 187	25	-
186	-	-

Para el abono del mencionado Bloque individual se tendrán en cuenta todos los días efectivos de trabajo, considerando todas las ausencias como faltas de trabajo efectivo.

Los accidentes, Enfermedades comunes (IT) y el acompañamiento a visitas médicas para familiares de 1er grado serán objeto de estudio por parte de la Comisión Mixta, que determinará si se consideran faltas de trabajo efectivo en función de su gravedad.

Divendres, 21 de març de 2014

La RETRIBUCIÓN VARIABLE corresponde a un periodo anual, por esto en casos de alta o baja en la empresa, el personal afectado percibirá la parte proporcional que corresponda en caso de conseguir los objetivos.

Reparto RETRIBUCIÓN VARIABLE en caso de conseguir todos los objetivos.

Distribución lineal: 338,97 EUR.

TOTAL: 677,95 EUR.

ANEXO 5. ROPA DE TRABAJO

La empresa facilitará anualmente a los trabajadores la ropa de trabajo que a continuación se especifica:

SERVICIO TÉCNICO:

La empresa facilitará a todos aquellos trabajadores que visiten obras en cualquier fase de ejecución Equipos de Protección Individual.

Un par de botas con suela antideslizante, con protección metálica en puntera (entrega anual).

Un par de botas de agua de seguridad.

Impermeable de clase 2 de alta visibilidad según norma EN 471.

Casco homologado.

Guantes de seguridad.

Chaleco de alta visibilidad con bandas retroreflectantes según norma EN 471.

El resto cuando se haya deteriorado y previa entrega del viejo.

DEPARTAMENTO DE ZONA AZUL:

Verano	Frecuencia en años
2 camisas de manga corta	1
2 pantalones	1
4 pares de calcetines de algodón	1
1 gorra	2
1 cinturón	3
1 par de zapatos	1
Invierno	Frecuencia en años
2 camisas de manga larga	1
2 pantalones	1
1 jersey tipo polar	1
1 corbata	1
1 pasador de corbata	3
1 gorra	1
1 anorak de clase 2 alta visibilidad según norma EN 471	3
1 impermeable de clase 2 AV según norma EN 471	3
1 par de guantes de lana	3
4 pares de calcetines de lana	1
1 par de zapatos de invierno o botines	1

DEPARTAMENTO DE APARCAMIENTOS DE ROTACIÓN:

Verano	Frecuencia en años
2 camisas de manga corta	1
2 pantalones	1
4 pares de calcetines de algodón	1

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Divendres, 21 de març de 2014

1 cinturón	3
1 par de zapatos	1
Invierno	Frecuencia en años
2 camisas de manga larga	1
2 pantalones	1
1 jersey de cuello de pico	1
1 corbata	1
1 pasador de corbata	3
1 cazadora	1
4 pares de calcetines de lana	1
1 par de zapatos de invierno o botines	1
1 anorak de clase 2 alta visibilidad según norma EN 471	3

DEPARTAMENTO DE GRÚA MUNICIPAL:

Verano	Frecuencia en años
2 pantalones con dos bandas retroreflectantes EN 471	1
2 camisas o polos de manga corta	1
1 chaleco con bandas retroreflectantes EN 471	1
1 par de zapatos con suela antideslizante antiperforación y puntera metálica	1
4 pares de calcetines de algodón	1
1 cinturón	3
Invierno	Frecuencia en años
2 pantalones con dos bandas retroreflectantes EN 471	1
2 camisas o camisas polo manga larga	1
1 chaquetas o chalecos	1
2 jerséis	1
1 anorak clase 2 alta visibilidad según EN 471	3
1 impermeable de dos piezas clase 2 alta visibilidad según EN 471	3
1 par de botas de agua con puntera metálica*	3
1 par de zapatos con suela antideslizante, antiperforación y puntera metálica	1
4 pares de calcetines de lana	1

* Estas prendas se darán cada tres años

El personal vendrá obligado a la devolución de la última entrega de vestuario y las prendas de protección contra el agua, botas incluidas, cuando cause baja definitiva en la empresa.

DEPARTAMENTO DE MANTENIMIENTO:

Verano	Frecuencia en años
2 pantalones con bandas retroreflectantes EN 471	1
2 camisas o camisas polo de manga corta	1
1 chaleco con bandas retroreflectantes EN 471	1
1 par de zapatos con suela antideslizante, antiperforación y puntera metálica.	1
4 pares de calcetines de algodón	1
1 cinturón	3
Invierno	Frecuencia en años
2 pantalones con bandas retroreflectantes EN 471	1
2 camisas o camisas polo de manga larga	1
2 chaquetas o chalecos	1
2 jerséis	1
1 anorak clase 2 alta visibilidad según norma EN 471	3
1 impermeable de dos piezas clase 2 alta visibilidad según EN 471 (Estas prendas se entregarán cada dos años)	3
1 par de botas de agua con puntera metálica (Estas prendas se entregarán cada tres años)	3
1 par de zapatos con suela antideslizante, antiperforación y puntera metálica	1
4 pares de calcetines de lana	1

Disposición adicional primera. Antigüedad congelada

Se acuerda suprimir el concepto salarial de antigüedad compensándolo a través de la minoración de las horas anuales trabajadas. Ambas partes asumen los compromisos siguientes:

Divendres, 21 de març de 2014

a) Los trabajadores que tienen reconocido el derecho a percibir el concepto de antigüedad mantienen y consolidan los importes a que tienen derecho hasta el 31 de diciembre de 2007, computándose estos importes dentro de un nuevo complemento retributivo llamado "complemento personal antigüedad congelada" que en ningún caso será inferior al 25% del sueldo base, excepto para los trabajadores/as que tengan, a 31 de diciembre de 2007 una antigüedad igual o superior al 40% que entonces será del 45%, del 30% que entonces será del 35%, i del 20% que entonces será del 30%.

b) Los importes obtenidos que se deducen del apartado anterior se mantienen invariables, excepto para los incrementos anuales acordados por convenio, y por un tiempo indefinido como complemento "ad personam"; es decir no tienen modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa y se extinguen juntamente con la extinción del contrato entre el trabajador y la empresa. Este complemento se reflejará en las hojas de salario con la denominación "complemento personal antigüedad congelada".

Disposición adicional segunda. Complementos consolidados

Sin perjuicio de la nueva propuesta retributiva que se acuerde y recoja en el presente Convenio, se consideran complementos consolidados y no consolidados de la vigente estructura retributiva los siguientes:

- Complementos consolidados: sueldo base, plus convenio, plus de puesto de trabajo, plus voluntario, plus transporte, especial dedicación y plus de peligrosidad.

- Complementos no consolidados: plus nocturnidad, plus de quebranto de moneda.

Se acuerda que cualquier modificación retributiva futura que se pueda aplicar a los trabajadores en el ámbito de aplicación de este Convenio, en ningún caso podrá minorar su retribución por debajo del valor sumado de los complementos consolidados citados en el párrafo anterior, con sus correspondientes actualizaciones anuales.

Disposición final

Para todos aquellos temas no tratados en este Convenio se estará a lo dispuesto en el TR de la Ley del Estatuto de los trabajadores (RDL 1/1995 de 24 de marzo), Ley 38/1999 de conciliación de la vida familiar y laboral y cualquier otra Ley vigente que le sea de aplicación.

Barcelona, 24 de gener de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès