



RESOLUCIÓ de 5 de juliol de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Engestur, SA per als anys 2018-2022 (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 27 d'abril de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Engestur, SA per als anys 2018-2022 (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 de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ENGESTUR, SA, PER ALS ANYS 2018-2022

Capítol I Disposicions generals

Acord de condicions de treball del personal d'Ens de Gestió Urbanística, Societat Anònima (d'ara endavant Engestur, SA) per als anys 2018-2022.

Article 1. Àmbit personal i funcional

Aquest Conveni afecta totes les persones que, amb qualsevol tipus de relació jurídic-laboral, presten serveis als centres de treball existents en l'actualitat i durant la vigència del mateix, a l'empresa municipal Engestur, SA.

Article 2. Àmbit temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2018. La durada del Conveni serà fins al 31 de desembre de 2022, i es prorrogarà tàcitament per períodes d'1 any, mentre no hi hagi denúncia expressa per una de les parts, que s'haurà de realitzar amb una antelació mínima de 90 dies naturals a la data de finalització del Conveni o qualsevol de les pròrrogues.

Article 3. Clàusula de garantia

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, 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. *Garantia personal i 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.

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. En aquest supòsit la Comissió Paritària s'obliga a reunir-se amb caràcter extraordinari en el termini de 10 dies des de la fermesa de la sentència per analitzar les conseqüències de la mateixa i, si s'escau, intentar tornar a negociar la part afectada.

Seràn respectades les situacions retributives personals que, comptades en còmput anual i de forma global, suposin un benefici per al percepció en relació a les de l'actual Conveni, sempre que les situacions laborals es mantinguin idèntiques, o derivat de negociació de noves condicions.

Article 5. *Comissió Paritària de Seguiment*

Per tal de 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 4 membres, 2 dels quals representen l'empresa i 2 el Comitè. La Comissió s'ha de reunir amb caràcter ordinari un cop cada 6 mesos, 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 10 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, també en els procediments de desacord previstos en l'article 5 i tal i com es preveu a l'article 82.3. del Text refós de l'Estatut dels treballadors (TRET), penúltim paràgraf.

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 d'Empresa.

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

En el transcurs dels primers 3 mesos des de l'aprovació del Conveni col·lectiu s'haurà d'efectuar per l'empresa una avaluació general dels llocs de treball on s'han de recollir, com a mínim, les tasques que li són pròpies i si són subjectius de percebre algun plus o retribució derivada del lloc de treball. Una vegada feta, es sotmetrà a anàlisi previ per part d'una comissió mixta, entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.

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: 6 mesos.
- b) Comandaments intermedis (encarregats, coordinadors, etc.): 3 mesos.
- c) Resta del personal: 1 mes.

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 i dels comandaments intermedis.
- b) 15 dies naturals la resta de personal.

En cas de no fer-se l'avís amb l'antelació indicada, l'empresa detraurà de la liquidació les parts proporcionals i de les vacances no gaudides 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.

La definició de les funcions restarà supeditada a l'avaluació general dels llocs de treball que l'empresa ha de realitzar en els 3 propers mesos, tal i com consta en l'article 8.

Article 12. *Integració laboral*

Es reserva, com a mínim, el 2% del total dels llocs de treball per a que siguin contractades persones que tinguin reconegut el grau de discapacitat que es preveu legalment.

Les condicions de treball del personal amb discapacitat 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 lloc de treball.

També es reconeix, per part de l'empresa, la voluntat d'adaptar o flexibilitzar les característiques del lloc de treball d'aquells treballadors que els sigui necessari per prescripció mèdica derivada tant d'accident laboral com de contingència comuna.

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 2018 una jornada anual ordinària de 1.642 hores com a màxim, per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, amb una jornada setmanal de 37,5 hores de treball efectiu.

Per als anys 2018 a 2022, la jornada màxima anual serà de 1.642 hores, llevat que l'Ajuntament de Badalona estableixi en el seu Conveni col·lectiu una jornada inferior/superior a la que aquí s'estableix. En aquest supòsit la Comissió Paritària d'aquest Conveni es reunirà en el termini màxim de 10 dies hàbils per a estudiar i, si s'escau, aprovar una alteració de jornada equivalent a la que s'estableixi per al personal de l'Ajuntament.

Els horaris específics (jornades anuals i organització del calendari) s'hauran d'anar adaptant a la reducció/increment que s'estableixi 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 haurà de presentar al Comitè el calendari laboral i els quadrants corresponents a l'exercici següent.

Horaris específics:

- El personal d'oficines (seu central i OLH), farà la seva jornada a raó de 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en 5 matins (de 07.50 a 15.00 hores) i una tarda (de 16.00 a 19.00 hores), compatible amb l'horari d'atenció al públic, excepte els mesos de juny a setembre que es farà jornada intensiva. S'estableix una flexibilitat de mitja hora abans o després de l'hora assenyalada a l'entrada i sortida.
- El personal d'explotació i serveis auxiliars (manteniment, grua, aparcaments de rotació i estacionament regulat en superfície) farà una jornada a raó de 37,5 hores setmanals, distribuïdes en torns de matí i tarda. Els horaris de cada departament s'adaptaran a les següents característiques:
 - El personal d'oficis i manteniment farà una jornada a raó de 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres. El horari de treball serà de 07.00 a 14.30 hores en torn de matí i de 14.00 a 21.30 hores de torn de tarda. Sense perjudici del factor de localització que correspon als serveis de caps de setmana i nocturns.
 - El personal de la grua municipal farà una jornada a raó de 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres, distribuïdes en 2 torns: de 06.00 a 14.00 hores i de 14.00 a 22.00 hores, i un dissabte de forma rotativa.
 - El personal del servei d'aparcament de rotació, farà una jornada a raó de 37,5 hores setmanals de dilluns a divendres. El horari de treball serà de 06.30 a 14.00 hores en torn de matins i de 14.00 a 21.30 hores de torn de tarda distribuïts en torns de 7,5 hores. El torn de nit serà de 21.00 a 07.00 hores.
 - El personal del servei d'estacionament regulat en superfície, farà una jornada a raó de 37,5 hores setmanals de dilluns a dissabte, distribuïdes en horari partit de 09.00 a 14.00 hores i de 16.00 a 20.00 hores, amb un màxim de dedicació setmanal de 5 dies. Aquest horari restarà supeditat a que des de l'Ajuntament s'estableixin nous horaris per als estacionaments regulats en superfície per a zones concretes. En aquest supòsit, la jornada mantindrà les 1.642 hores anuals però la jornada sofrirà una nova distribució horària que s'haurà de negociar en ordre a permetre donar el servei en aquestes zones i en les noves franges horàries.

Prenent en consideració les característiques especials dels serveis d'atenció al client, en els

llocs de treball on calgui, l'empresa podrà determinar que la jornada de treball serà la més adequada a la prestació del servei. Això s'entén sense perjudici del què es preveu en el primer paràgraf d'aquest article.

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

Atès el caràcter majoritari de servei públic de la prestació de treball que es realitza a ENGESTUR, SA, els treballadors o treballadores adscrits a determinats llocs de treball hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan els correspongui per torn rotatiu o aquells que ho tinguin establert per contracte.

En aquests casos qui així ho faci gaudirà del descans setmanal en altres 2 dies consecutius de la setmana, sempre que les necessitats dels serveis ho permetin.

Qualsevol modificació del treball efectiu fora de la jornada laboral l'empresa resta obligada a notificar-ho de forma prèvia a la representació dels treballadors i negociar les condicions de la prestació.

Article 15. Treball nocturn (jornada ordinària nocturna)

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

Es considera com a treballador nocturn, aquell que realitzi més d'un terç de la seva jornada diària durant les hores nocturnes.

Quan sigui necessari per raó del servei, els treballadors, avisats amb prou antelació, treballaran en jornada ordinària nocturna. S'haurà de notificar al Comitè i motivar degudament.

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. L'empresa facilitarà un codi personal i intransferible als efectes de control horari. Posarà a disposició de tots els treballadors el sistema de control horari o en el seu defecte llistats de control presencial. Es fixarà a l'entrada i a la sortida del lloc de treball.

El servei de Recursos Humans posarà a disposició de cada treballador els seus marcatges i notificarà les incidències que es detectin. Es lliurarà mensualment una relació completa a la representació legal dels treballadors.

No es computaran com a absentisme injustificat:

- 1.1 Les llicències i els permisos establerts legalment o per Conveni i sol·licitats pel conducte reglamentari.
- 1.2 Les visites mèdiques pròpies a més de les relacionades amb l'article 18.q) sempre que s'acreditin documentalment.
- 1.3 Les absències amb motiu de cursos que es realitzin per interès d'ENGESTUR, SA.
- 1.4 Les absències per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, d'acord amb el crèdit horari legal o convencionalment establert.

El comunicat mèdic de baixa s'haurà de presentar en el termini màxim de 3 dies, comptats a partir de l'endemà de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de l'Institut Català de la Salut. Els documents de confirmació de la baixa s'hauran de presentar en el termini màxim de 3 dies des de la seva expedició.

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 no fos laborable, s'haurà de presentar el dia hàbil immediatament posterior.

2. En el cas d'incompliment dels deures de fixar, complir la jornada pactada o presentar els documents acreditatius (informe mèdic d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació, i alta), es comunicarà al treballador/a per escrit que si no concorre causa justificada es procedirà a la corresponent deducció proporcional d'havers en incórrer en una falta de puntualitat i assistència de caràcter lleu, fent-ne constar els dies en què s'ha produït l'incompliment, la causa, i la quantitat que es deduirà.

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

Aquestes deduccions no eximeixen l'empresa de dur a terme les sancions que entengui com adients de conformitat amb el que es disposa en aquest Conveni.

Secció II. Vacances. Permisos i llicències. Excedències

Article 17. Vacances

El personal gaudirà per cada any complet de servei actiu, d'unes vacances d'estiu, 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 haurà de comunicar durant el primer trimestre de l'any el torn de les vacances d'estiu dels diferents departaments. Les vacances s'han de fer dins de l'any natural que correspongui, i hauran de començar en dia laborable que no sigui dia de descans del treballador.

En cas que les vacances anuals no es puguin fer en el període establert per causa d'una baixa mèdica, ja sigui derivada d'accident de treball, de contingència comuna o maternitat, un cop el treballador estigui en situació d'alta i en virtut de les necessitats de l'empresa, les vacances es gaudiran de comú acord o, segons el contingut de l'article 38.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors (TRET).

D'acord amb la disposició addicional catorzena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el personal gaudirà fins a 4 dies hàbils de vacances extres en base a la seva antiguitat reconeguda:

- 2 dies als 10 anys.
- 3 dies als 20 anys.
- 4 dies als 30 anys.

Aquests dies es gaudiran, preferentment, acumulats a les vacances d'estiu, tanmateix en el cas de gaudi de forma separada es farà una petició per part del treballador en qualsevol moment i caldrà l'autorització expressa de Recursos Humans.

Cada servei consensuarà i 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 2 parts on la fracció més important haurà de tenir, com a mínim, 10 dies hàbils consecutius.

b) La fracció més important de vacances es farà preferentment dins del període estival. Qualsevol gaudiment fora del període estival necessitarà proposta motivada per escrit del

treballador i autorització de Recursos Humans.

c) En els períodes de setmana santa i nadal, en aquest últim cas el comprés entre el 27 de desembre d'un any i el 5 de gener de l'any següent, ambdós inclosos, es fixaran 2 torns de vacances per tal de garantir la presència de suficient personal durant aquests períodes. No es podrà gaudir de cap altre dia de descans fora dels torns assignats, excepcionalment es donarà autorització amb proposta motivada.

d) En marcar els torns de vacances, es definiran criteris, si s'escau, per garantir que la rotació sigui efectiva.

e) Les persones que prestin servei en activitats que tanquin per vacances en períodes determinats, hauran de fer les seves vacances durant aquests períodes, llevat proposta motivada.

f) Els dies d'assumptes propis o de lliure disposició no podran afegir-se als dies de vacances, llevat proposta motivada per escrit del treballador i posterior autorització de Recursos Humans.

En el cas de disconformitat o discrepàncies amb les vacances, abans d'iniciar el tràmit legalment previst, el treballador haurà de dirigir un escrit a la direcció de recursos humans en el termini de 3 dies hàbils des de la seva notificació on posi de manifest les raons que en tingui. L'empresa respondrà a aquest escrit en el termini de 3 dies hàbils.

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, 15 dies naturals que s'han de sol·licitar amb almenys 15 dies d'antelació.

Forma de justificar-ho: caldrà aportar el document públic que n'acrediti la situació.

En el cas de parelles de fet, s'haurà de justificar la convivència de com a mínim de 2 anys.

b) Naixement de fill/a

Pel naixement, adopció, acolliment permanent o preadopció, el personal té dret a absentar-se 5 dies laborables correlatius al permís legalment establert. Es podran gaudir de forma fraccionada o diferida a petició del treballador.

Forma d'acreditar-ho: llibre de família o certificat de l'administració competent.

c) Defunció, llicència a comptar a partir de l'endemà

- Primer grau, segons esquema de parentius, el personal té dret a absentar-se fins a 4 dies hàbils. Per a la resta de familiars a partir del segon grau de consanguinitat o afinitat (avis, germans, cunyats i néts), el personal té dret a absentar-se 2 dies hàbils.

En el cas d'haver de traslladar-se fora de la comunitat autònoma de Catalunya, la llicència s'ampliarà al doble de dies que recull el paràgraf anterior.

Forma d'acreditar-ho: llibre de família o document públic de convivència o justificant del tanatori.

- Per la mort del cònjuge o parella de fet en cas que hi hagi fills menors de 6 anys o familiars al seu càrrec que tinguin discapacitat de tipus física, psíquica o sensorial,

s'ampliarà la llicència en 15 dies hàbils més, que s'afegiran al període establert en el paràgraf precedent.

Forma d'acreditar-ho: llibre de família o document públic de convivència o justificant del tanatori.

- Per la mort de familiars de tercer grau de consanguinitat o afinitat 1 dia hàbil. En el cas de trasllat fora de la comunitat autònoma de Catalunya, la llicència s'amplia a 2 dies hàbils més.

Forma d'acreditar-ho: certificat o justificant del tanatori.

- 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: certificat o justificant del tanatori.

- d) Accident, malaltia greu o hospitalització de familiars
- Permís de 4 dies hàbils per intervenció quirúrgica fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, segons esquema de parentius.

Aquest permís s'amplia a 6 dies hàbils quan el fet es produeix fora de la província de Barcelona.

No es considerarà en general, qualsevol intervenció o cirurgia ambulatoria per temps inferior a 24 hores, llevat que comporti temps de repòs superior i establert per prescripció facultativa.

- Permís de 4 dies hàbils per hospitalització o cures pal·liatives en domicili o malalties terminals de familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat segons esquema de parentius.

Si per raó de parentiu hi ha més d'un treballador a l'empresa que tingui dret a gaudir d'aquests permisos, no ho podran sol·licitar simultàniament, llevat de casos extrems.

Forma d'acreditar-ho: justificant mèdic que acrediti la prescripció facultativa.

- e) Trasllat de domicili
- Per traslladar-se de domicili habitual el personal pot absentar-se 2 dies hàbils.

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

- f) Assistència a exàmens
- Fins a 5 dies hàbils a l'any, per estudis de caràcter oficial, final o eliminatori.

Per fer qualsevol examen de caràcter oficial, final o eliminatori que coincideixi amb l'horari laboral, es pot disposar de tot el període de la jornada laboral en què estigui inclosa la convocatòria.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

- g) Estudis
- Llicència per a la realització d'estudis, sense retribució i pel temps que sigui necessari. Ha de comptar amb un informe favorable de Recursos Humans.

Aquesta llicència per estudis no es concedirà al personal amb contractes de curta durada.

No obstant això, si aquesta llicència es concedeix per interès de l'empresa o sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, el treballador o treballadora tindrà dret a percebre totes les seves retribucions. Haurà de constar informe autoritzant la percepció íntegra de retribucions i es donarà coneixement al Comitè d'Empresa.

Forma d'acreditar-ho: sol·licitud, pla docent i matrícula dels estudis relacionats amb el lloc de treball.

h) Deures públics i personals

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

S'entén per deure personal qualsevol citació que respongui a necessitats del treballador i/o de la seva família.

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

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.

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 3 mesos, ENGESTUR, SA podrà passar la persona afectada a la situació d'excedència forçosa.

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

i) Llicència sense justificació (assumptes propis)

El treballador/a pot sol·licitar llicència retribuïda per motius personals i sense justificació per un màxim de 6 dies laborables a l'any, aquests dies no s'acumularan ni en vacances d'estiu ni en dies no laborables (Nadal o Setmana Santa) si les necessitats del servei queden perjudicades. Es podrà adreçar proposta motivada per escrit del treballador i es donarà autorització de recursos humans com a excepció a l'anterior.

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

j) Alletament

La persona que hagi d'atendre l'alimentació d'un fill menor de 12 mesos, tindrà dret a 1 hora d'absència del treball, la qual podrà dividir en 2 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 una petició i una autorització escrites. La forma d'acumulació consistirà en un crèdit de en dies laborables de lliure disposició.

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

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 hom certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

k) Guarda legal

La persona que, per raons de guarda legal, tingui cura directa d'un menor de 12 anys, d'una persona d'edat avançada o accidentada que requereixi especial dedicació o d'una persona amb discapacitat de tipus físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a una minoració de fins a la meitat de la jornada de treball diària, amb la reducció proporcional de les retribucions. El grau de parentiu s'estableix fins el segon grau de consanguinitat o afinitat segons esquema de parentius. En altres graus de consanguinitat, en casos d'excepcionalitat, la comissió paritària estudiarà les particularitats.

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 2 o més treballadors o treballadores d'ENGESTUR, SA generessin aquest dret per la mateixa causa, l'empresa podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament del servei.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti el parentiu, la guarda legal, la cura i especial dedicació i la discapacitat física, psíquica o sensorial.

l) Maternitat

En el cas de part, les treballadores tenen dret a una llicència de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple, en 2 setmanes més per cada nounat a partir del segon. El període de llicència es distribuirà segons l'opció de la interessada, sempre que les 6 primeres setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare farà ús de la llicència en els mateixos termes exposats.

No obstant el que disposa l'apartat anterior, i sense perjudici de les 6 setmanes immediates posteriors al part, de descans obligatori per part de la mare, en el cas que el pare i la mare treballin i en iniciar-se el període de descans per maternitat, aquesta pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans, ja sigui de forma simultània o bé successiva amb el de la mare, llevat que això suposi risc per a la salut de la mare en el moment d'incorporar-se al treball.

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 16 setmanes previstes o d'aquelles que corresponguin en cas de part múltiple.

S'haurà de sol·licitar la prestació directament a la seguretat social per part del beneficiari. 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.

Forma d'acreditar-ho: sol·licitud presentada a la Seguretat Social.

m) Adopció i acolliment

En el supòsit d'adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, la llicència tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable, en el cas d'adopció o d'acolliment múltiple, en 2 setmanes més per cada menor a partir del segon, comptats a partir del moment de la decisió 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 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys d'edat quan es tracti de discapacitats o d'aquells que tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, per les seves circumstàncies i/o experiències personals o per provenir de l'estranger i 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 es podrà gaudir fins a 4 setmanes de forma desagregada de les 16 setmanes previstes, 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 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple.

Forma d'acreditar-ho: sol·licitud més document de tramitació de l'adopció o l'acolliment.

n) Paternitat i guarda legal

El pare o parella de qui gaudeix llicència per paternitat, guarda legal, adopció o acolliment en els termes previstos en els anteriors apartats j), k), l), gaudirà d'un permís retribuït de 4 setmanes ininterrompudes, amb l'increment corresponent de 2 dies en els casos de part, adopció o acolliments múltiples. El gaudi podrà ser, igualment, de forma simultània o bé successiva.

S'haurà de sol·licitar amb una antelació d'almenys 30 dies; tot especificant si opta per jornada completa o mitja jornada, opció acordada de forma prèvia amb l'empresa.

o) Assistència a casaments

1 dia laborable per assistir al casament de familiars fins al quart grau de consanguinitat o afinitat, segons esquema de parentius.

p) Llicència sense sou

Les persones que treballen a ENGESTUR, SA, 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'1 any i haurà de ser sol·licitada amb una antelació mínima de 30 dies.

L'aprovació d'aquesta llicència per part de recursos humans estarà condicionada a 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 a cap efecte.

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

q) Llicència per visita mèdica

El personal podrà gaudir del temps necessari per acompanyar al metge els seus fills, pares o cònjuge. Aquesta llicència s'haurà de fer aportant un justificant, en tots els casos, del mateix dia en què es produeixi, per mitjà del corresponent volant de remissió al metge especialista, o document anàleg, expedit pels serveis sanitaris públics, concertat o privat. 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 es sol·licitaran a Recursos Humans amb l'antelació de, com a mínim, 5 dies hàbils, llevat d'aquells que tinguin un preavís superior, mitjançant l'imprès establert per aquest efecte o, en el seu defecte, per mitjà escrit que permeti acreditar almenys la recepció (document o correu electrònic).

Si la causa fos un fet imprevisible, en el moment en què es produeixi (malaltia, naixement, defunció, etc.) Es comunicarà el més aviat possible a la persona amb càrrec superior immediat perquè ho posi en coneixement de Recursos Humans. En 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. Els permisos i les llicències assenyalats seran modificats automàticament quan la legislació assenyalï 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, SA 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 altres societats públiques de l'Ajuntament o a altres administracions territorials de la Comunitat Autònoma.

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.

Se sol·licitarà la incorporació al lloc de treball amb, com a mínim, 1 mes d'anticipació i, com a màxim, amb 3 mesos.

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 3 anys per tenir cura de cada fill, ja sigui per part 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 2 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'estigués gaudint.

L'excedència prevista en el present apartat constitueix un dret individual del personal. No obstant això, si 2 o més treballadors o treballadores d'ENGESTUR, SA 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 al 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 1 any d'antiguitat tindran dret que se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada per la mateixa persona si han passat 4 anys des del final de l'anterior excedència.

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

Per a demanar aquesta excedència s'haurà de dirigir sol·licitud al departament de recursos humans amb, al menys, 30 dies naturals d'antelació a la data que es vulgui gaudir. Haurà

de recaure resolució expressa i es notificarà al Comitè d'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 més 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 Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors: "...els ascensos s'han de produir tenint en compte la formació, els mèrits, l'antiguitat del treballador i també les facultats organitzatives de l'empresari."

Per tant, 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, amb els mateixos condicionants de qualificació professional.

Article 22. Treballs de superior categoria

Per millorar l'organització l'empresa podrà destinar a una persona a realitzar tasques i treballs propis d'una categoria superior del mateix grup professional. Aquesta situació només donarà lloc a percebre, si hagués, la diferència salarial corresponent però, en cap cas, consolidarà el nou grup professional.

La realització de funcions o tasques d'un grup de treball superior al que tingui la persona, per un període de 6 mesos durant 1 any, o 8 mesos durant 2, permetrà a la persona sol·licitar l'ascens o la cobertura de la vacant corresponent a aquestes funcions i tasques desenvolupades. Aquesta possibilitat de sol·licitar l'ascens no es donarà en el cas que la persona substituïda es trobi en situació de suspensió del contracte amb reserva de lloc de treball (maternitat, excedència forçosa, excedència per cura de fills, etc.) i el lloc de treball del treballador o treballadora que està desenvolupant la tasca d'un grup superior estigui cobert per un contracte d'interinitat.

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. La quantia 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. El seu import es fixa a l'annex 2 d'aquest Conveni.

3. Plus de lloc de treball:

Aquest plus està en funció del determinat lloc de treball dintre de cada grup professional que desenvolupa en cada moment determinat cada treballador/a de conformitat amb el grau de responsabilitat, complexitat, dedicació i esforç necessari. Té caràcter funcional i la seva percepció depèn de l'exercici de l'activitat professional i de les funcions pròpies del lloc de treball. El seu import es fixa a l'annex 2 d'aquest Conveni.

4. 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 d'oficial 1a conductor grua, ajudant operari grua i controlador d'accessos dipòsit de vehicles, tot i que es podran ampliar una vegada feta l'avaluació de llocs de treball prevista a l'article 8 del present Conveni.

5. 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.

El personal que per raó de la seva contractació ja tingui una feina de caràcter nocturn no tindrà dret a la percepció d'aquest plus.

6. Plus de menyscapse de diners:

El personal que fa funcions de cobrament de forma habitual ha de percebre pel concepte de menyscapse de diners la quantitat corresponent al 4% del salari base si la xifra de caixa diària no supera els 3.000,00 EUR i del 8% del salari base si és superior. Aquesta quantitat no es veurà incrementada per l'IPC sinó que serà objecte de revisió anualment per la Comissió Paritària del Conveni.

Aquest concepte té un caràcter eminentment indemnitzatori atès que pretén compensar els riscos i perjudicis que el treballador o treballadora pot tenir en operacions amb efectiu.

No donarà lloc a la percepció d'aquest plus el trasllat o la recollida simple de diners sinó que serà necessari que es facin operacions amb efectiu.

7. Gratificació per nit i festius singulars:

Les persones que treballin els dies de Nadal, Sant Esteve, Any Nou, Reis i Sant Anàstasi o les seves vetlles en horari nocturn, rebran una gratificació extraordinària equivalent al 100% de la retribució d'aquell dia calculada a preu hora extraordinària normal.

En l'annex 2 s'estableixen uns imports mínims per a cada categoria professional que es poden veure incrementats com a conseqüència de l'avaluació de llocs de treball que l'empresa es compromet a realitzar en els propers 3 mesos, prevista a l'article 8 del present Conveni.

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:

Cada hora extraordinària es compensarà amb 1 hora i 30 minuts 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 3 del present Conveni. Els serveis extraordinaris realitzats la nit del 10 de maig, la nit del 24 de desembre, els dies 25 i 26 de desembre, la nit del 31 de desembre, el dia 1 de gener i la nit del 5 de gener i el dia 6 de gener, rebran una compensació econòmica que es calcularà multiplicant per 2 el valor econòmic de l'hora extraordinària.

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, fet que s'haurà de posar en coneixement del Comitè.

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 un judici relacionat amb la seva prestació laboral fora de la seva jornada habitual serà compensat amb 3 hores de descans. Si el judici fos fora de Badalona i/o el temps fos superior a les 3 hores es compensarà amb un descans equivalent al 150% del temps emprat en el judici i l'abonament del quilometratge corresponent.

Article 26. Retribucions extraordinàries

El personal tindrà dret a 2 retribucions extraordinàries durant l'any i proporcionals al temps treballat, que s'abonaran els mesos de juny i desembre. La quantitat d'aquestes retribucions serà l'equivalent a 2 mensualitats integres.

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

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

Aquestes retribucions extraordinàries formen part inseparable del total del salari anual.

Retribució de març:

- Retribució de març:.....1 de gener a 31 de desembre.

El personal de grua i estacionament regulat en superfície continuaran cobrant voluntàriament 3 pagues extraordinàries. La tercera paga s'abonarà el mes de març. La quantitat d'aquestes pagues serà igual a les que es cobraven abans de l'entrada en vigor del present Conveni.

El període de meritació d'aquesta gratificació extraordinària serà de l'1 de gener al 31 de desembre. Per poder gaudir d'aquesta paga es tindrà en compte el següent:

El còmput de 6 mesos donarà dret al cobrament del 50% de la retribució, incrementant-se de forma proporcional fins al 100% que correspondrà a una meritació de 10 mesos.

En el cas d'acumulació de contractes successius se'ls reconeixerà el dret i se'ls hi abonarà

juntament amb la resta de la plantilla.

Aquesta retribució extraordinària forma part inseparable del total del salari anual.

Article 27. Paga per fomentar la reducció de sinistralitat i absentisme

S'estableix una paga per fomentar la reducció de sinistralitat i l'absentisme, amb un increment calculat anualment.

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

L'aplicació d'aquest incentiu resta regulada en l'annex 4 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 euros. Si utilitza els serveis públics de locomoció, li serà abonada la quantia del bitllet, previ lliurament d'aquest per a la seva justificació.

Article 30. Increment retributiu per al període 2018-2022

Per al període de vigència d'aquest Conveni, el 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, més, si legalment fos possible, el percentatge resultant de la desviació entre l'increment previst i el real de Catalunya.

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

Així mateix, si les lleis pressupostàries no ho desautoritzen, s'afegirà al fons inicialment previst al paràgraf anterior, un pagament addicional del 1,5% sobre la massa salarial bruta, no consolidable, per la recuperació del poder adquisitiu dels últims anys.

Capítol V Milliores de contingut social

Article 31. Bestretes i avançaments de nòmina o de paga extraordinària

1. Bestretes

Es concedirà al personal que ho sol·liciti una bestreta que es regularà per les següents normes:

La quantia màxima de cada bestreta no podrà excedir de 2.000,00 EUR. Restarà supeditada a les disponibilitats líquides de l'empresa i la quota resultant no podrà ser superior al 25% de la seva nòmina mensual.

La sol·licitud s'haurà de fer per escrit presentat a la direcció de Recursos Humans de l'empresa i es resoldrà en el termini màxim de 7 dies hàbils. En els supòsits de denegació total o parcial, que també serà per escrit, s'informarà prèviament a la Comissió Paritària que podrà fer aquelles interpretacions que consideri adients.

L'import serà retornat mitjançant la deducció de les retribucions de la persona interessada al llarg de 12 mesos, a petició de la persona interessada i posteriors a la concessió, en quotes 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.

No es podran atendre sol·licituds de nova bestreta fins la cancel·lació 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 liquidació de parts proporcionals i quitança. L'empresa podrà detreure la bestreta de la liquidació de parts proporcionals o de qualsevol indemnització (legal o pactada) a la que tingui dret el treballador.

2. Avançaments a compte de la nòmina mensual i de la paga extraordinària

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.

La concessió d'aquest avançament mai no tindrà caràcter de periodicitat mensual ni és un dret adquirit. ENGESTUR, SA podrà denegar els avançaments de nòmina en els casos de reiteració constant de les sol·licituds i en aquells supòsits que sigui necessari. S'entendrà reiteració la sol·licitud d'avançaments de nòmina quan aquesta petició s'hagi fet més de 6 vegades en 1 any natural.

Aquesta regulació serà d'aplicació en les mateixes condicions per a les sol·licituds d'avançament de paga extraordinària.

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 jurídica*

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, SA, 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, SA no prestarà la defensa jurídica 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, a tal efecte es lliurarà un informe jurídic. En aquests casos, si el treballador o treballadora resulta absolt, l'empresa li abonarà els honoraris professionals de

l'advocat que hagi portat la seva defensa, després de justificar-los documental i fins a un màxim de 3.000,00 EUR (iva inclòs).

En qualsevol cas el Comitè podrà proposar, amb una justificació prèvia, la contractació d'altres serveis jurídics especialitzats en la matèria de què es tracti.

Article 34. *Carnet de conduir: renovació i retirada*

1. El personal que hagi de fer servir un vehicle per al desenvolupament de les seves tasques disposarà del temps necessari per la renovació de tots els permisos de conducció i el cap, fins a un màxim de 3 hores dins l'horari de treball, i el cost de la renovació anirà a càrrec de l'empresa.

2. Si es retira el carnet de conduir a un conductor/a com a 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 el període de retirada és fins a 1 any, 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, SA haurà de situar el conductor/a en un altre lloc de treball la qual cosa es realitzarà amb la intervenció dels legals representants dels treballadors i tenint en compte la formació del treballador o treballadora.

El contingut d'aquesta protecció s'amplia a les retirades produïdes en el període "in itinere" en els trajectes d'anada o tornada al seu domicili personal.

Aquesta protecció no inclou, en cap cas, els casos de suspensió i/o retirada del permís de conduir com a conseqüència de la ingesta de begudes alcohòliques, consum de substàncies psicotròpiques i aquelles altres causes que tinguin com a causa la comissió d'un delicte tipificat pel Codi Penal. En aquests supòsits, l'empresa podrà iniciar l'extinció contractual per les causes previstes legalment.

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 1r al 3er dia.
- El 75% de les retribucions del 4t 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, inclòs si es de caràcter ambulatori o hospitalització i altres reconegudes legalment, 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 complementada la prestació d'incapacitat temporal fins al 100% de les retribucions des del 1r dia. A proposta motivada dels representants dels treballadors es requerirà els mateix tractament per a casos molt individualitzats.

En tot cas, tindran la consideració de malalties greus les relacionades en el Reial decret

2210/1995, de 28 de desembre, per el que es crea la Xarxa nacional de vigilància epidemiològica i aquelles d'anàloga referència incloses les patologies de caràcter infeccios i/o contagios, segons informació mèdica oficial.

També les relacionades en el Reial 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 per càncer o altra malaltia greu.

Per sol·licitar aquest complement retributiu, el personal s'haurà d'adreçar al servei de recursos humans 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. El personal que gestionarà tota aquesta documentació mèdica haurà de guardar sigil professional i una total confidencialitat.

Article 36. *Prestació en cas de defunció o incapacitat*

La família de l'empleat/da mort estant en servei actiu percebrà un pagament accessori, per una sola vegada i a tant alçat, consistent en la mensualitat sencera del mes en què es produeix la defunció, més la liquidació de parts proporcionals a la que hagués tingut dret si hagués presentat una baixa voluntària.

ENGESTUR, SA, concertarà una pòlissa d'assegurança d'accidents per a tots els treballadors/es, d'acord amb la normativa vigent. La causa dels supòsits per a la percepció ha de ser en tot cas l'accident laboral o la malaltia professional. Durant la vigència del Conveni i revisats anualment, els imports seran els següents:

a) Per incapacitat permanent parcial per a la seva professió habitual	35.000,00 EUR
b) Per incapacitat permanent total per a la seva professió habitual	55.000,00 EUR
c) Per incapacitat permanent absoluta per a qualsevol feina o declaració de gran invalidesa	55.000,00 EUR
d) En cas de mort	47.500,00 EUR

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

Article 37. *Incentius a la jubilació anticipada i jubilació parcial*

1. Amb objecte d'afavorir i fomentar la reducció de la mitjana d'edat de la plantilla, així com incidir en la reducció de l'atur, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, el personal que després de prestar durant 15 anys o més serveis efectius a l'empresa, o que estan donats d'alta a l'empresa provinents de l'Ajuntament de Badalona o qualsevol dels seus organismes públics i tinguin l'antiguitat suficient, es jubili anticipadament, percebran una retribució als 63 anys de 14 mensualitats brutes, als 64 anys de 7 mensualitats brutes, als 65 anys de 4 mensualitats brutes.

Aquestes retribucions seran com a màxim de 45.000 EUR bruts.

2. Tanmateix, 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 com a mínim amb 3 mesos d'antelació.

3. El personal que no arribi als 15 anys efectius a l'empresa i s'aculli a la jubilació anticipada, rebrà una retribució de 2 mensualitats brutes.

Article 38. *Ajuda escolar*

S'estableix una ajuda per a la llar d'infants de 80,00 EUR bruts mensuals per fill, excepte el mes d'agost. El pagament d'aquesta quantitat es farà dins del rebut de nòmina de cada mes. Aquesta ajuda la poden demanar els treballadors/es que tinguin fills més petits de 3 anys que es trobin matriculats en llars d'infants ja siguin públiques, concertades o privades.

També s'estableix un ajuda de 175,00 EUR bruts, una vegada a l'any, per fills entre 3 i 18 anys que estiguin cursant estudis en qualsevol centre públic, concertat o privat. Aquest import es percebrà juntament amb la mensualitat de juliol.

S'haurà de demanar a Recursos Humans, acreditant-lo mitjançant entrega de justificant acreditatiu.

Article 39. *Pla de jubilació pensions*

Tot el personal de l'empresa té constituït un Pla de jubilació pensions. L'import per a les noves incorporacions i aquells treballadors que, per motius de la congelació per part del govern central no tinguin constituït el Pla de pensions, l'empresa els incorporarà automàticament quan es pugui legalment.

Article 40. *Ajuts per fills amb discapacitat*

Es concediran ajuts econòmics a tots els treballadors amb fills que tinguin discapacitats de tipus físic, psíquic o sensorial reconegudes per les institucions públiques pertinents.

L'ajut serà de 200,00 EUR bruts mensuals en cas de d'una persona amb discapacitat de tipus físic, psíquic o sensorial de primer grau, 250,00 EUR bruts mensuals en cas de discapacitat de tipus físic, psíquic o sensorial de segon grau, i 300,00 EUR bruts mensuals en cas de discapacitat de tipus físic, psíquic o sensorial de tercer grau.

El pagament d'aquesta quantitat es farà dins del rebut de nòmina de cada mes i per a la seva percepció s'haurà d'acreditar amb el certificat de l'organisme públic corresponent.

Article 41. *Fons de reparació*

L'empresa crea un Fons de reparació en cas de sinistres per motius derivats del treball. Aquesta partida es dota amb un fons de 2.000,00 EUR anuals, acumulables per a exercicis posteriors en cas de no existir sinistralitat. El pagament es farà fins a un màxim de 200,00 EUR per persona.

Per a la seva percepció, s'haurà de sol·licitar per escrit a la direcció de Recursos Humans, en el qual s'explicarà amb detall el sinistre. En cas de negativa per part de recursos humans la representació dels treballadors rebrà explicació raonada.

Capítol VI **Seguretat i salut en el treball**

Article 42. *Salut laboral*

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

ENGESTUR, SA té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos laborals. En ordre a aquestes obligacions haurà de dur a terme periòdicament avaluacions de riscos laborals i psicosocials d'acord amb la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i tota la legislació vigent que la desenvolupa i/o complementa.

L'empresa facilitarà a totes les persones de l'organització els mitjans necessaris perquè, per mitjà d'una empresa especialitzada en vigilància de la salut, es puguin fer una revisió mèdica anual ordinària i les extraordinàries derivades d'incapacitat temporal, accident de treball i d'altres de llarga durada. Pel que fa als riscos psicosocials, l'empresa posarà a disposició dels treballadors els especialistes de l'àmbit de la vigilància de la salut mental que siguin necessaris.

Article 43. *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 està format per 4 membres dels quals 2 són els delegats de prevenció designats pel Comitè i els altres 2 seran designats per l'empresa. Disposaran d'un crèdit horari mensual suficient per al compliment de les seves tasques. En cap cas el crèdit horari dels delegats de prevenció s'integra en el crèdit dels delegats laborals. Els membres del Comitè de Seguretat i Salut en el treball 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, llevat circumstàncies sobrevingudes o urgents. La denegació del seu gaudiment s'haurà de motivar degudament i lliurar de forma immediata.

En les reunions hi poden participar, amb veu però sense vot, els responsables tècnics de la prevenció en l'empresa i d'altres tècnics a proposta del comitè que no estiguin inclosos en el que diu el paràgraf anterior.

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

Capítol VII Drets i deures del personal

Article 44. *Drets i deures del personal*

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

Article 45. *Dret a la formació professional*

L'empresa usarà el crèdit destinat a la formació continuada per a la formació de la plantilla, i facilitarà l'assistència dels treballadors i treballadores a cursos de formació.

S'estableix una Comissió Mixta formada per 4 persones, 2 designades per l'empresa i 2 designades pel Comitè amb l'objectiu d'establir un programa d'aplicació, priorització i avaluació de les activitats formatives que es portin a terme. Aquesta Comissió es reunirà en un període màxim d'1 mes des de la signatura del present Conveni, i es reunirà periòdicament o a instància de part.

Article 46. *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, SA els facilitarà un equip de roba/uniforme per temporada (estiu/hivern).

L'uniforme estarà avaluat econòmicament i aprovat conjuntament amb el Comitè d'Empresa; es permetrà als treballadors substituir unes peces de roba per altres, sempre que això no suposi un increment del cost total de l'uniforme per a cada treballador.

La composició de l'equip serà acordada pel Comitè d'Empresa i figura en l'annex 5. Es requerirà la participació del Comitè de Seguretat i Salut en els casos dels equips de protecció individual (EPI).

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.

És obligació del treballador o treballadora dur-lo posat durant la jornada laboral. L'incompliment d'aquesta obligació tindrà la consideració de falta lleu.

Tindrà la consideració de falta greu la utilització de la roba d'ENGESTUR, SA fora de l'horari de

treball així com en aquelles tasques que no estiguin incloses dintre de les seves funcions. La utilització de la roba d'ENGESTUR, SA fora de l'horari professional amb una intenció d'obtenir beneficis personals o per a tercers, ja siguin econòmics o d'una altra mena, tindrà la consideració de falta molt greu.

Capítol VIII Condicions sindicals

Article 47. *Llibertat sindical*

ENGESTUR, SA garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels empleats, a la no discriminació, coacció, 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 professional.

Article 48. *Comitè d'Empresa*

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

2. En concret, gaudiran dels següents:

a) Disposaran d'un crèdit horari de 450 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 pels membres del Comitè i excepcionalment podran ser cedides a les seccions sindicals o persona concreta. En aquest darrer cas les seccions sindicals notificaran amb la suficient antelació a la direcció 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, llevat circumstàncies sobrevingudes o urgents. La denegació del seu gaudiment s'haurà de motivar degudament i lliurar per escrit i de forma immediata.

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

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

b) Rebre la còpia bàsica dels contractes i les seves modificacions, en el termini de 10 dies des que van tenir lloc.

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

1. Reestructuracions de la plantilla que afectin substancialment les 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.
5. I totes aquelles qüestions previstes en la legislació vigent.

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) Orientar, assessorar i assistir al personal afectat per aquest Conveni, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb ENGESTUR, SA i

als drets i deures que se'n derivin.

f) Qualsevol altre que pugui establir la normativa vigent.

g) Es podrà instar, de forma periòdica i almenys trimestralment, una reunió per a resoldre tota mena de dubtes derivats dels punts anteriors corresponents a les seves competències.

Article 49. Comitè de Seguretat i Salut - Competències i funcions

ENGESTUR, SA es subjecta al compliment de la Llei 31/1995 de Prevenció de riscos laborals i dels reglaments que la desenvolupin.

El Comitè de Seguretat i Salut té les competències següents:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a l'empresa. A aquest efecte, s'hi debatran, abans de la posada en pràctica i en tot el que faci referència a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció, i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a la prevenció efectiva dels riscos i proposar a l'empresa la millora de les condicions o la correcció de les deficiències que hi hagi.

En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut està facultat per a:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos als centres de treball, realitzant, a aquest efecte, les visites que consideri oportunes.

b) Conèixer tots els documents i els informes que siguin necessaris sobre les condicions de treball per al compliment de les seves funcions, com també els procedents de l'activitat del servei de prevenció aliè, si fos necessari.

c) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, amb la finalitat de valorar les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

d) Conèixer la memòria i la programació anuals del servei de prevenció aliè i realitzar informes.

Article 50. Sala sindical i aportació econòmica

L'empresa posarà a disposició del Comitè un local adequat per a reunions amb mobiliari, telèfon, equip informàtic i altre material d'oficina necessari. Aquest local haurà d'estar situat en el centre de treball i podrà ser utilitzat a criteri del Comitè. L'empresa facilitarà una aportació de 2.000,00 EUR per al conjunt del Comitè, que es 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.

Capítol IX Règim disciplinari

Article 51. Règim disciplinari

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

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

1. Són faltes lleus:

- a) 3 faltes de puntualitat a la feina, sense la justificació deguda.
- b) La no compareixença al lloc de treball una jornada sencera, sense una causa justificada o sense haver-lo notificat, havent-ho pogut fer.
- 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 de l'empresa i al públic, incloent-hi la manca d'higiene i netedat personal.
- f) La no utilització del vestuari i l'equip que hagi estat facilitat per l'empresa amb instruccions d'utilització.

2. Són faltes greus:

- a) Més de 3 faltes de puntualitat no justificades en l'assistència a la feina.
- b) La no compareixença al lloc de treball 2 dies en 1 mes sense una causa justificada.
- c) La pràctica de jocs, siguin els que siguin, dintre de la jornada de treball, si pertorben el servei.
- 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 al bon funcionament de qualsevol servei de l'empresa.
- 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 utilització indeguda o inadequada dels equips informàtics de l'empresa. Si comportés un dany, es considerarà falta molt greu.
- i) La realització de feines particulars durant la jornada sense permís i la utilització per usos propis del material de l'empresa.
- j) 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.
- k) 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 per part d'un superior jeràrquic i un perjudici notori per al subordinat.
- l) Els apartats b) i c) del punt 2 seran faltes greus si produeixin un trastorn en el desenvolupament normal de l'activitat.

m) Seran faltes greus els descuits o negligències que deriven perjudicis per a l'empresa.

n) 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.

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

p) La utilització del vestuari laboral de feina fora de l'horari establert.

3. Són faltes molt greus:

a) Més de 10 faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de 6 mesos.

b) Les faltes injustificades a la feina durant 3 dies consecutius o 5 d'alterns en un període de 6 mesos.

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; la violació del secret de la correspondència i la revelació a tercers de dades que es coneixen per raó de la feina.

f) L'embriaguesa, la toxicomania o qualsevol altre estat que repercuteixi negativament en la feina.

g) La utilització indeguda o inadequada d'equips informàtics quan comporti perjudicis per a l'empresa, tals com la introducció de virus, "malwares" i d'altres elements perjudicials.

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

i) La imprudència o negligència en acte de servei, que impliqui risc d'accident propi o a terceres persones, i/o perill d'avaria per la maquinària, vehicles i/o instal·lacions.

j) La utilització de la roba de feina fora de l'horari de treball si es fa amb la intenció d'obtenir un benefici personal o per tercers, ja sigui econòmic o de qualsevol altre índole.

k) La reincidència en falta greu, tot i que siguin de naturalesa diferent, sempre que es cometin 3 dins d'un trimestre i hagin estat sancionades, i qualsevol altra falta d'una naturalesa anàloga a les precedents.

4. Sancions

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

a) Per faltes lleus: amonestació verbal o per escrit o suspensió de sou i feina fins a 2

dies.

b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 3 a 15 dies i/o postergació per a l'ascens fins a 3 anys.

c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 16 a 45 dies; inhabilitació temporal per l'ascens; acomiadament.

En tot cas, l'empresa està obligada a comunicar als representants dels treballadors els fets imputats i la qualificació prèvia de la sanció que s'imposa a un treballador amb una antelació suficient, que com a mínim serà de 3 dies laborables, per estudiar conjuntament els fets integrats de la falta que se l'imputa. Aquest tràmit no es 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.

5. Prescripció

Les faltes dels treballadors/es prescriuen:

- Al cap de 10 dies hàbils, les lleus.
- Al cap de 20 dies hàbils, les greus.
- 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

GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

El personal que presta serveis a ENGESTUR, SA es classifica en algun dels grups professionals següents:

- a) Personal de direcció.
- b) Personal superior i tècnic.
- c) Personal d'administració.
- d) Personal de mobilitat.
- e) 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 serveis: És qui, en els serveis centrals de l'empresa, és al capdavant d'un dels serveis 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 els/les què, amb iniciativa pròpia i dins de les normes dictades per la direcció o pels seus superiors jeràrquics, exerceix funcions de caràcter tècnic i organització. S'inclou dins d'aquest grup:

- Cap de servei: És qui coordina tots o alguns dels departaments de la empresa i depèn jeràrquicament del director/a de serveis. Es requereix qualsevol titulació de grau superior. Equival al nivell A1.

- Tècnic/a superior: És el treballador/a que a les ordres del director de servei exerceix tasques en qualsevol dependència o servei de l'empresa per a l'exercici de les quals s'exigeix o es requereix qualsevol titulació de grau superior. Equival al nivell A1.

- Tècnic/a mitjà: És el treballador/a que a les ordres del director de servei exerceix tasques

en qualsevol dependència o servei de l'empresa per a l'exercici de les quals s'exigeix o es requereix qualsevol titulació de grau. Equival al nivell A2.

- Responsable de departament: És el treballador/a que a les ordres del director de servei, exerceix funcions d'organització i inspecció del personal al seu càrrec, així com del control dels serveis, instal·lacions i incidències que puguin produir-se en el servei al que és adscrit.

c) Personal d'administració: S'entén com a tal aquell que fa funcions de caràcter administratiu, comercial, burocràtic i comptable, a les ordres dels grups A i B.

- Oficial/a de primera: És la persona que sota la seva responsabilitat i amb adequada preparació professional, fa amb total perfecció feines administratives que requereixen una iniciativa i unes responsabilitats plenes. Resten inclosos en aquesta categoria les persones que tinguin la gestió de caràcter comercial, tant en l'empresa com en visites a clients i organismes. També resta inclòs el personal de programació i manteniment informàtic.

- Oficial/a de segona: Pertanyen a aquesta categoria les persones 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/es i organismes.

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

- Recepcionista: És la persona encarregada de la recepció, del control dels accessos i de la central telefònica o altres sistemes de comunicació de l'empresa; se li poden assignar, a més, tasques de naturalesa administrativa i/o comercials.

- Ordenança: És la persona que realitza tasques que li són encomanades pels responsables de l'empresa, concretament, la distribució de correspondència, tasques de missatgeria i tasques auxiliars de naturalesa administratives.

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

- Coordinador/a servei grua / estacionament regulats en superfície i de rotació: És la persona que, a les ordres de la direcció del servei/responsable de 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.

- Oficial 1a conductor grua: És la persona que, en possessió dels permisos de conducció 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 del procediment d'arrossegament que, d'acord amb la normativa vigent, entorpeixin la circulació.

- Ajudant operari grua: És la persona que, en possessió dels permisos de conducció C1 + E, i seguint les normes establertes per la direcció de l'empresa i coordinat pel oficial 1a conductor de grua, té la funció d'ajudar en els 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 d'estacionament regulat en superfície: És la persona que, a les ordres del coordinador de servei, 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 parquímetros.

- Inspector/a d'estacionament regulat en superfície: 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 d'aparcaments de rotació: És la persona que, a les ordres del coordinador del servei, 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 de rotació administrats per l'empresa.

- 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 servei que se li puguin encarregar.

e) Personal de serveis auxiliars: Pertany a aquest grup tot el personal que es dediqui a activitats auxiliars de l'empresa, tant en instal·lacions d'aquesta com externes, i es classifiquen en les categories següents:

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

- Oficial/a d'oficis 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.

- Oficial/a d'oficis de segona i conserges d'instal·lacions esportives: 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 que realitza tasques que requereixen fonamentalment l'aportació d'esforç físic i cura, sense que se li exigeixi una pràctica destacada de les funcions o un coneixement previ d'aquestes.

ANNEX 2

TAULES RETRIBUTIVES 2018

(L'augment de l'1,75% es farà efectiu quan siguin aprovats els Pressuposts Generals de l'Estat, o aprovats per Decret Llei), amb efecte retroactius des de l'1 de gener 2018.

Categories professionals	Salari base	Plus Conveni	Plus lloc treball
Personal de direcció			
Director/a de serveis	2.157,24	539,31	1.023,95
Personal superior			
Cap de servei	1.991,33	524,14	940,36
Titulat/da de grau superior	1.810,29	513,86	899,25
Titulat/da de grau mitjà	1.629,26	426,50	379,42
Responsable de departament	1.448,23	289,65	486,37
Personal administratiu			
Oficial de 1a administratiu/a	1.206,86	301,72	262,06
Oficial de 2a administratiu/a	1.086,17	271,55	205,54
Auxiliar Administratiu/a	965,48	241,38	150,86
Recepcionista/Ordenança	965,48	241,38	150,86
Personal de mobilitat			
Coordinadors	1.448,23	362,02	486,37
Encarregat/da	1.206,86	301,72	539,55
Oficial 1a conductor grua	1.206,86	241,38	525,87
Ajudant operari grua	1.206,86	241,38	507,74
Controlador d'accessos grua	965,48	241,38	150,86
Inspector/a estacionament superfície	1.206,86	241,38	224,85
Controlador/a d'aparcaments rotació	965,48	241,38	150,86
Personal serveis auxiliars			
Tècnic/a auxiliar d'obres i serveis	1.206,86	301,72	286,08
Oficial d'oficis de 1a	1.206,86	301,72	286,08
Oficial/a d'oficis 2a i conserges d'instal·lacions esportives	1.086,17	271,55	205,54
Peó ordinari	965,48	241,38	179,85

ANNEX 3

TAULES RETRIBUTIVES HROES EXTRAORDINÀRIES

Categories professionals	Preu hora extraordinària
Personal de direcció	
Director/a de direcció	-
Personal superior i tècnic	
Cap de servei	30,99
Titulat/da superior	28,50
Titulat/da mitjà	26,02
Responsable de departament	23,54
Personal administratiu	
Oficial de 1a	18,59
Oficial de 2a	16,11
Auxiliar administratiu/a	13,62
Ordenança/Recepcionista	13,62
Personal de mobilitat	
Coordinadors	23,54
Encarregat/da, de grua/estacionaments de superfície/aparcaments de rotació	21,07
Oficial 1a conductor grua	18,59
Ajudant operari grua	18,59
Controlador/a accessos dipòsit grua	13,62
Inspector/a estacionament en superfície	18,59
Controlador/a aparcaments rotació	13,62
Personal serveis auxiliars	
Tècnic/a auxiliar d'obra i serveis	18,59
Oficial d'oficis de 1a	18,59

Categories professionals	Preu hora extraordinària
Oficial/a d'oficis 2a i conserges d'instal·lacions esportives	16,11
Peó ordinari	13,62
Manteniment/urgència	16,26
Nocturn/festiu	7,54

ANNEX 4

REDUCCIÓ SINISTRALITAT I ABSENTISME

S'estableix una paga per fomentar la reducció de la sinistralitat i de l'absentisme. L'import d'aquesta paga serà d'un 2% sobre la Massa Salarial Bruta (MSB), distribuïda linealment entre tots els empleats.

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

Absentisme	%
1 al 15è dia d'absentisme	100
16 al 25è dia d'absentisme	75
A partir del 26è dia d'absentisme	0

No tindran la consideració d'absència computable els següents supòsits, no obstant, la resolució de discrepàncies serà objecte d'estudi per part de la Comissió Paritària:

1. Les IT derivades d'accident de treball o malaltia professional, les IT derivades de contingència comuna que requereixin d'hospitalització i l'acompanyament a visites mèdiques a familiars de 1er grau.
2. Quan la incapacitat temporal sigui motivada per malaltia professional, accident laboral, embaràs i maternitat, víctimes de violència de gènere, intervenció quirúrgica, inclos si és de caràcter ambulatori, o hospitalització.
3. Es consideraran malalties o lesions greus les establertes al Reial decret 2210/1995, de 28 de desembre, pel qual es crea la Xarxa Nacional de Vigilància Epidemiològica i en el Reial 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 per càncer o altra malaltia greu, així com les que tot seguit es relacionen:

- a) La intervenció mèdica invasiva.
- b) Malalties oncològiques, incloent els seus tractaments.
- c) Malalties hematològiques greus.
- d) Malalties psiquiàtriques greus.
- e) Malalties neurològiques i neuromusculars greus.
- f) Malalties autoimmunes i immunodeficiències greus.
- g) Malalties cardiovasculars greus.
- h) Malalties de l'aparell respiratori greu.
- i) Malalties de l'aparell digestiu greus, incloent les hepatopaties greus.
- j) Malalties renals greus, incloent els tractaments amb hemodiàlisi.
- k) Malalties reumatològiques greus.
- l) Malalties agudes: són aquells processos de breu duració que per la seva evolució són greus (per exemple, bronquitis aguda, crisi asmàtica, etc.).

La paga per reducció de sinistralitat i absentisme 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.

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 (*).
- Un parell de botes d'aigua de seguretat.
- Impermeable de 2 peces classe 2 alta visibilitat segons EN 471.
- Casc homologat.
- Guants de seguretat.
- Armilla d'alta visibilitat amb bandes reflectores segons norma EN 471.

(*): Lliurament anual

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

SERVEI D'ESTACIONAMENT REGULAT EN SUPERFÍCIE:

Estiu:

	Freqüència en anys
2 Polos de màniga curta amb bandes reflectores EN 471	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 Polos de màniga llarga amb bandes reflectores EN 471	1
2 Pantalons	1
1 Jersei tipus polar amb bandes reflectores EN 471	1
1 Gorra	1
1 Anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 Tapaboques	1
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

SERVEI D'APARCAMENTS DE ROTACIÓ:

Estiu:

	Freqüència en anys
2 Polos de màniga curta amb bandes reflectores EN 471	1
2 Pantalons	1
4 Parells de mitjons de cotó	1
1 Cinturó	3
1 Parell de sabates	1

Continua a la pàgina següent

Hivern:

	Freqüència en anys
2 Polos de màniga llarga amb bandes reflectores EN 471	1
2 Pantalons	1
1 Jersei tipus polar amb bandes reflectores EN 471	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

SERVEI DE GRUA MUNICIPAL:

Estiu:

	Freqüència en anys
2 Pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Polos de màniga curta 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
1 Gorra	1
1 Genolleres	1

Hivern:

	Freqüència en anys
2 Pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Polos de màniga llarga amb dues bandes reflectores EN 471	1
1 Armilla amb bandes reflectores EN 471	1
2 Jersey tipus polar amb bandes reflectores EN 471	1
1 Tapaboques	1
1 Anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 Impermeable de dues peces classe 2 alta visibilitat EN 471	3
1 Parell de botes d'aigua amb puntera metàl·lica	3
1 Parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 Parells de mitjons de llana	1

SERVEI DE MANTENIMENT:

Estiu:

	Freqüència en anys
2 Pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Polos de màniga curta amb dues bandes reflectores EN 471	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
1 Gorra	1

Hivern:

	Freqüència en anys
2 Pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Polos de màniga llarga amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Armillas amb bandes reflectores EN 471	1
2 Jersey tipus polar amb bandes reflectores EN 471	1
1 Anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 Impermeable de dues peces classe 2 alta visibilitat EN 471	2

	Freqüència en anys
1 Parell de botes d'aigua amb puntera metàl·lica	3
1 Parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 Parells de mitjons de llana	1
1 Tapaboques	1
1 Parells guants sense dits	1

SERVEI DE MANTENIMENT ESTADI:

Estiu:

	Freqüència en anys
2 Pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Polos de màniga curta amb dues bandes reflectores EN 471	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
1 Gorra	1

Hivern:

	Freqüència en anys
2 Pantalons amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Polos de màniga llarga amb dues bandes reflectores EN 471	1
2 Armilles amb bandes reflectores EN 471	1
2 Jersey tipus polar amb bandes reflectores EN 471	1
1 Anorac de classe 2 alta visibilitat segons norma EN 471	3
1 Impermeable de dues peces classe 2 alta visibilitat EN 471	2
1 Parell de botes d'aigua amb puntera metàl·lica	3
1 Parell de sabates amb sola antilliscant, antiperforació i puntera metàl·lica	1
4 Parells de mitjons de llana	1
1 Tapaboques	1
1 Parell guants sense dits	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.

ANNEX 6

ESQUEMA DE PARENTIUS

Graus de consanguinitat o afinitat:

Treballador/a (o parella).

Primer grau:..... Fills, pares / sogres.

Segon grau:..... Germans, avis, néts.

Tercer grau:..... Nebots, oncles, besnéts, besavis.

Quart grau:..... Cosins, besnebots, besoncles.

Disposició transitòria. Plus d'especial rendiment i d'assoliment d'objectius

S'estableix un plus d'especial rendiment i d'assoliment d'objectius per als anys 2018 i 2019, d'acord amb els criteris, nivells de compliment i indicadors per a valorar el grau d'assoliment d'objectius organitzacional, de conformitat amb els informes relatius amb l'assoliment d'objectius.

Disposició addicional 1a. Antiguitat congelada

Les persones que tenen reconegut el dret a percebre el concepte d'antiguitat mantenen i consoliden els imports als quals tenen dret; aquests imports es computaran dins el complement retributiu anomenat "complement personal antiguitat congelada".

Els imports obtinguts a l'empareda 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 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 2a. Complements consolidats

Sense perjudici de la nova proposta retributiva que s'acordi i es reculli en aquest Conveni, es consideren com a no absorbibles ni compensables en la vigent estructura retributiva, els següents complements:

- Complements consolidats: sou base, plus Conveni, plus lloc de treball, antiguitat, plus personal, plus voluntari, plus transport, plus especial dedicació, plus de perillositat, plus disponibilitat, plus de responsabilitat i plus de jornada partida.
- Complements no consolidat: 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 2/2015 de 23 d'octubre), i Llei 39/1999 de Conciliació de la vida familiar i laboral i qualsevol altre llei vigent que sigui d'aplicació.

Barcelona, 5 de juliol de 2018

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