

**CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL D'ADMINISTRACIÓ Í
SERVEIS GENERALS DE L'EMPRESA CORPORACIÓ
D'EMPRESES I SERVEIS DE SANT BOI DE LLOBREGAT
(CORESSA)**

2022-2025

Sant Boi de Llobregat, 25 de maig de 2023

ÍNDEX.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.....	4
Article 1.1 Objecte i àmbit d'aplicació.....	4
Article 1.2 Àmbit temporal.....	5
Article 1.3 Pròrroga.....	5
Article 1.4 Vinculació a la totalitat.....	5
Article 1.5 Absorció i compensació.....	5
Article 1.6 Comissió paritària.....	6
CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.....	7
Article 2.1 Facultats i obligacions de la Direcció de l'empresa.....	7
Article 2.2 Contractació.....	7
2.2.1 Període de prova.....	7
2.2.2 Contracte de substitució.....	7
2.2.3 Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.....	8
Article 2.3 Llicències i permisos retribuïts.....	8
Article 2.4 Excedència.....	13
Article 2.5 Modificació de les condicions de treball.....	13
Article 2.6 Mobilitat del personal.....	13
Article 2.7 Promoció i ascensos.....	14
Article 2.8 Incentius a la formació del personal.....	14
Article 2.9 Jubilació.....	15
Article 2.10 Jubilació parcial.....	15
Article 2.11 Jornada laboral i horari de treball.....	16
2.11.1 Personal de Serveis generals.....	16
2.11.2 Servei de Grua municipal.....	19
2.11.3 Servei de Dipòsit municipal de vehicles.....	21
2.11.4 Servei de Control de mercats.....	22
2.11.5 Servei del Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública.....	23
Article 2.12 Teletreball.....	27
Article 2.13 Vacances.....	28
2.13.1 Serveis Generals.....	28
2.13.2. Servei de Grua municipal i Servei del Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública.....	29
2.13.3 Servei de Dipòsit municipal de vehicles.....	29
2.13.4 Servei de Control de Mercats.....	29
Article 2.14 Hores extraordinàries.....	29
Article 2.15 Hores complementàries.....	30
CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES.....	31
Article 3.1 Criteri general.....	31
Article 3.2 Salari base.....	31
Article 3.3 Salari variable.....	31
Article 3.4 Antiguitat.....	32
Article 3.5 Plus nocturnitat.....	32
Article 3.6 Plus diumenge.....	32
Article 3.7 Plus festiu i Plus festiu especial.....	32

Article 3.8 Plus disponibilitat ordinari / Plus disponibilitat urgent.....	33
Article 3.9 Complement salarial “Ad Personam”	34
Article 3.10 Plus de mercats ambulants i plus de senyalització.....	34
Article 3.11 Plus de servei.....	34
Article 3.12 Plus d’assistència.....	35
Article 3.13 Gratificacions d’estiu i Nadal.....	36
Article 3.14 Paga extraordinària de març.....	36
Article 3.15 Desplaçaments.....	36
Article 3.16 Bestretes.....	37
Article 3.17 Pagament del salari.....	37
Article 3.18 Augment salarial i revisió.....	37
CAPÍTOL IV. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL.....	38
Article 4.1 Ajudes econòmiques per cura d’infants.....	38
Article 4.2 Millores específiques per als supòsits de reducció de jornada per lactància o guarda legal de menor.....	38
Article 4.3 Millores específiques per als supòsits d’adopció o acollida.....	40
CAPÍTOL V. MILLORES SOCIALS.....	40
Article 5.1 Assistència en cas d’accident laboral.....	40
Article 5.2 Assistència en cas d’incapacitat temporal per malaltia comuna i accident no laboral.....	40
Article 5.3 Indemnització per mort o invalidesa.....	41
Article 5.4 Fons social.....	42
CAPÍTOL VI. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.....	43
Article 6.1 Qüestions generals.....	43
Article 6.2 Grups professionals.....	43
CAPÍTOL VII. DRETS I DEURES GENERALS.....	46
Article 7.1 Igualtat de tracte i no discriminació.....	46
Article 7.2 Drets sindicals i informació.....	47
Article 7.3 Règim disciplinari: faltes i sancions.....	47
Article 7.4 Conflictes amb la ciutadania, proveïdors i/o clients.....	51
Article 7.5 Resolució de conflictes.....	52
CAPÍTOL VIII. PROTECCIÓ DEL MEDI AMBIENT.....	52
Article 8.1 Acció mediambiental.....	52
DISPOSICIONS TRANSITÒRIES.....	52
DISPOSICIÓ FINAL.....	53

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

Article 1.1 Objecte i àmbit d'aplicació

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

1. Personal de l'Àrea de Serveis generals sostenibilitat i innovació, que presta serveis a les oficines de la masia Can Julià, així com el de l'Àrea de Gestió de residus i neteja viària i que presta serveis a les oficines d'aquesta. D'ara endavant, "Personal de Serveis generals".
2. Servei de Grua municipal.
3. Servei de Dipòsit municipal de vehicles.
4. Servei de Control de mercats.
5. Servei de Centre de control de l'Àrea de Seguretat pública de l'Ajuntament de Sant Boi.

Queden expressament exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni:

1. Les persones treballadores que presten els seus serveis a l'Àrea de Gestió de Residus i Neteja Viària de CORESSA incloses dins de l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de Serveis de recollida domiciliària d'escombraries, neteja viària i reg de CORESSA.
2. Les persones treballadores del Servei de Neteja d'edificis que presten els seus serveis professionals dins de l'àmbit d'aplicació del conveni col·lectiu de Neteja de centres educatius i edificis públics de CORESSA.
3. Totes aquelles persones que siguin contractades en el marc dels diferents programes d'ajuda social en general, com el projecte "Treballem, Plans d'Ocupació i altres programes ocupacionals, tant els que siguin en funcionament en el moment de la signatura d'aquest conveni, com els que comencin durant la seva vigència.

La relació laboral de les persones treballadores adscrites a serveis no inclosos en els apartats anteriors es regularà pel conveni col·lectiu sectorial que sigui d'aplicació a la seva activitat.

Article 1.2 Àmbit temporal

Aquest conveni tindrà vigència des de l'endemà de la seva signatura per part de les dues representacions negociadores fins al 31 de desembre de 2025. Els efectes econòmics seran retroactius des de l'1 de gener de l'any 2022, llevat que en l'articulat s'indiqui una altra data.

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

Article 1.3 Pròrroga

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

Article 1.4 Vinculació a la totalitat

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

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

Article 1.5 Absorció i compensació

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

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

Article 1.6 Comissió paritària

Queda establerta una Comissió, formada paritàriament per dues persones representants de l'empresa i dues més de les persones treballadores, les quals realitzaran de manera rotatòria les funcions de secretaria. Es podran utilitzar serveis ocasionals o permanents d'assessoria, que hauran de ser designats lliurement per les parts.

Els temes se sotmetran a la consideració de la Comissió a proposta de la representació legal de les persones treballadores, o de la direcció de l'empresa. Per tal que les sessions de l'esmentada Comissió siguin vàlides hauran de ser-hi presents tots/es els/les seus/seves membres. Els afers sotmesos a la Comissió s'hauran de resoldre en un termini màxim de 10 dies. Procediran a convocar la Comissió qualsevol de les dues parts que la integren indistintament. Els acords adoptats per la Comissió seran vinculants i de compliment obligat per a totes dues parts quan s'hagin pres per unanimitat.

Les funcions de la Comissió paritària seran les següents:

- a) Interpretació del conveni col·lectiu.
- b) Intervenció, conciliació o arbitratge, a requeriment de les parts, en el tractament i la resolució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que es puguin suscitar.
- c) Vigilància del compliment col·lectiu d'allò que s'hagi pactat.

Serà preceptiva la convocatòria de reunió de la Comissió paritària abans de l'inici d'una vaga laboral.

En aquelles qüestions que, per conflicte d'interessos, aplicació o interpretació del present conveni, així com les normes d'incidència directa tant a la seva aplicació com al seu desenvolupament legislatiu, no hi hagi consens o acord entre les parts, aquestes sol·licitaran al Tribunal Laboral de Catalunya la seva intervenció i interpretació dels temes en litigi, sotmetent-se al criteri de mediació que estableix aquest òrgan mediador.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

Article 2.1 Facultats i obligacions de la Direcció de l'empresa.

L'organització tècnica, funcional i pràctica del treball, en cadascuna de les unitats organitzatives de l'empresa, és facultat exclusiva de la seva Direcció, sense perjudici de les limitacions legals.

Sense minvament de l'autoritat que correspon a la Direcció de l'empresa, la representació de les persones treballadores tindrà funcions d'assessorament, orientació i proposta en tot allò relacionat amb l'organització i racionalització del treball.

Article 2.2 Contractació

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

L'empresa es compromet a mantenir una política de recursos humans que fomenti l'estabilitat en el treball, avançant en la mesura que sigui possible en la consolidació dels llocs de treball existents a l'empresa.

L'empresa es compromet a fomentar l'ocupació de persones amb diversitats funcionals, com a mitjà útil per contribuir a la seva integració en el món laboral. Amb aquesta finalitat, es compromet a què, en tot moment, un 3% de la plantilla formarà part d'aquest col·lectiu, millorant, per tant, el que es disposa al Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social.

2.2.1 Període de prova

El període de prova de les noves contractacions no podrà excedir de sis mesos per al personal tècnic titulat, ni de dos mesos per a la resta de persones treballadores.

2.2.2 Contracte de substitució

Aquest tipus de contracte es portarà a terme per substituir el personal de l'empresa durant les absències d'aquest, a conseqüència d'incapacitat temporal, llicències retribuïdes, excedència o altres causes que obliguin l'empresa a reservar la seva plaça a la persona absent.

2.2.3 Contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.

Aquesta modalitat contractual té per objecte obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis. Podrà concertar-se amb les persones que estiguin en possessió d'un títol universitari o d'un títol de grau mitjà o superior, especialista, màster professional o certificat del sistema de formació professional, d'acord amb el que es preveu en la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, de les Qualificacions i de la Formació Professional, així com amb les persones que tinguin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius del sistema educatiu, que habilitin o capacitin per a l'exercici de l'activitat laboral.

La durada d'aquest contracte no podrà ser inferior a sis mesos ni excedir d'un any.

Amb l'objectiu de fomentar aquesta modalitat de contractació, i de contribuir a la capacitat professional dels/de les nous/ves titulats/des, la retribució de les persones contractades per a l'obtenció de la pràctica professional no podrà ser inferior al corresponent al 60% del salari establert al primer nivell del grup professional corresponent a les funcions exercides. En cap cas la retribució podrà ser inferior a la retribució mínima establerta per al contracte per a la formació en alternança ni al salari mínim interprofessional en proporció al temps de treball efectiu.

Article 2.3 Llicències i permisos retribuïts

El personal podrà gaudir dels dies de permís o llicència retribuïts següents, que s'hauran de justificar documentalment dins de les 24 hores següents a la finalització del seu gaudi.

Les sol·licituds hauran de ser presentades al servei de Recursos Humans, com a molt tard, 15 dies abans del gaudi, amb l'excepció dels permisos per malaltia, defunció i naixement, i aquells altres que, per la naturalesa de la mateixa llicència, no permeti presentar-ho amb aquesta antelació

Als efectes d'aquest article, s'entendrà com a parella de fet aquella que estigui convivint de fet, estigui empadronada en el mateix domicili i inscrita com a parella en el Registre Municipal del domicili, de la Generalitat de Catalunya o Registre oficial per a aquestes situacions, o, en cas de no estar registrades, que acreditin un període mínim de convivència d'1 any previ a la sol·licitud del permís. L'empresa podrà sol·licitar, en qualsevol cas, un certificat del registre corresponent o un certificat de convivència.

- a) Per matrimoni o convivència de fet:** 15 dies naturals, que no necessàriament hauran de coincidir amb la data del fet causant i es podran gaudir en 2 períodes, a petició de la persona treballadora, planificant-ho com a mínim amb l'antelació indicada en el paràgraf anterior. Aquesta només podrà gaudir el permís un cop amb la mateixa parella, amb independència de la naturalesa del vincle jurídic pel qual es formalitzi la unió (civil o eclesiàstic).

Aquest permís es podrà gaudir, com a màxim, dins del termini d'un any des de la data del fet causant.

- b) Per matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat:** un dia, que haurà de coincidir amb el fet causant. Seran 3 dies naturals consecutius si requereix desplaçament fora de Catalunya, i 1 d'aquests 3 dies haurà de coincidir amb el del casament del/de la familiar.
- c) Per l'accident i/o malaltia greu que impliqui l'hospitalització, intervenció quirúrgica ambulatoria o hospitalària de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, cònjuge o germans/es:** 4 dies laborables. Aquest permís es podrà exercir a petició de l'empleat/da durant l'ingrés o a partir de l'alta hospitalària per tenir cura de la persona malalta dins dels 7 dies naturals següents a l'alta hospitalària. Aquests 7 dies podran superar-se si s'acredita mitjançant la programació d'una visita mèdica relacionada amb l'hospitalització i/o intervenció o amb informe mèdic que indiqui la relació directa entre l'ingrés hospitalari i el gaudi del permís, indicant la previsió temporal de necessitat d'acompanyament.

En cas que el permís estigui relacionat amb la cura de familiars de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat no inclosos en el paràgraf anterior, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.

En cas de cirurgia ambulatoria correspondran els 4 dies, sempre que es pugui acreditar mitjançant informe mèdic la necessitat de cura de la persona intervinguda un cop finalitzada l'operació.

En els casos que no impliqui hospitalització, però el/la cònjuge, familiars de primer grau per consanguinitat o afinitat i germans/es de la persona treballadora hagi requerit l'assistència dels serveis d'urgència durant la nit (permanència en box), es podrà disposar del temps indispensable, i entre l'hora de sortida de l'hospital i l'inici de la jornada es respectarà un descans mínim de 12 hores. Quan aquestes permanències en urgències superin les 24 hores es considerarà ingrés hospitalari a l'efecte d'aquest permís.

- d) Llicència de 160 hores per cada 12 mesos amb la finalitat d'acompanyar a rebre tractament oncològic** (quimioteràpia/radioteràpia) o sessions de diàlisi al/a la cònjuge, fills/es o ascendents de primer grau per consanguinitat, encara que no visquin amb la persona treballadora.
- e) Per defunció de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat, cònjuge o de germans/es:** 5 dies laborables a partir de l'endemà del fet causant.

Per a la resta de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat: 3 dies laborables, ampliables a 4 si la defunció és fora del municipi del lloc de treball.

Excepcionalment, podrà arribar a 6 dies per motius degudament justificats.

f) Trasl·lat de domicili habitual: 2 dies laborables i no necessàriament consecutius.

g) Permís per visita mèdica pròpia i de familiars:

El temps indispensable, amb el límit total de 40 hores anuals, per:

1. Assistència a consulta mèdica de la mateixa persona treballadora.

El personal que treballi en el torn de nit podrà disposar d'un permís de 8 hores previ a l'hora de la cita mèdica. En cas que la persona treballadora faci ús d'aquest dret, haurà d'absentar-se la totalitat de la jornada nocturna prèvia que motiva el permís, generant, si escau, una bossa d'hores a recuperar pel temps que transcorri des de l'inici de la jornada nocturna que s'absentarà i l'inici del permís que ara es regula. Excepcionalment, si l'absència de la persona treballadora no comporta la necessitat de la seva substitució, podrà gaudir d'aquest permís exclusivament pel període que es meriti.

2. Acompanyament a un/a fill/a menor d'edat per a assistència a consulta mèdica.
3. Acompanyament a consulta mèdica de familiars majors d'edat fins a segon grau de consanguinitat o afinitat (inclosos/es fills/es majors d'edat), que visquin sols/es o amb l'empleat o empleada si tenen dificultats de desplaçament autònom a la consulta. La impossibilitat de desplaçament autònom haurà de ser acreditada mitjançant certificat mèdic.

S'entén per temps indispensable el d'estada a la consulta i, com a màxim, 30 minuts d'anada en cas de sortir des del lloc de treball, i un màxim de 30 minuts de tornada en cas de tornar al lloc de treball quan la consulta mèdica sigui dins del municipi de Sant Boi. En cas que sigui fora de Sant Boi, el temps màxim i amb els mateixos criteris serà de 60 minuts. En cas d'anada o tornada directament des de o al domicili o altre lloc que no suposi anar des de o tornar al lloc de treball no hi haurà temps computable com a temps necessari a la finalització d'aquest permís retribuït.

Aquests permisos seran vàlids per a les visites programades pels Serveis Públics de Salut. En el cas de mútues privades, només quan siguin proves mèdiques que hagin de ser preceptivament dutes coincidint amb la jornada laboral de la persona treballadora. Queden exclosos els tractaments mèdics

periòdics, a excepció dels derivats d'accidents de treball o malaltia professional. S'hauran de comunicar als/a les responsables del servei amb almenys 4 dies d'antelació, o des que es tingui coneixement de la data programada si aquest termini és inferior.

L'empresa no acceptarà com a permís retribuït cap justificant que no expressi l'hora d'entrada i l'hora de sortida del centre mèdic.

- h) Permís per cura de lactant:** La persona treballadora disposarà d'un permís d'una hora diària d'absència al lloc de treball per tenir cura d'un/a lactant fins que aquest/a compleixi 9 mesos. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de naixement, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples.

Aquest permís constitueix un dret individual de les persones treballadores, sense que pugui transferir-se el seu exercici a l'altre progenitor, persona adoptant, guardadora o acollidora. No obstant això, si dues persones treballadores del mateix servei dins de l'empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la direcció podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

- i) Per defunció de la parella.** En el cas que un dels progenitors mori durant els 3 primers anys de vida del nadó, el pare o la mare podrà gaudir de 4 setmanes de permís retribuït.
- j) El personal amb fills/es amb discapacitat psíquica, física o sensorial, o amb necessitats educatives especials** podrà gaudir d'un permís retribuït pel temps indispensable per assistir a les reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-los si han de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.
- k) El personal amb fills/es menors d'edat** podrà gaudir del temps indispensable, amb un màxim de 3 cops a l'any per cada fill o filla, per a assistir a reunions en el centre escolar quan aquestes coincideixin amb l'horari laboral de l'empleat/da.
- l) Permís d'adaptació horària per supòsits de violència de gènere.** Les persones treballadores tindran dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, mitjançant l'adaptació de l'horari, l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'adaptació del temps.

Quan la persona es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a conseqüència d'una situació de violència de gènere, podrà suspendre el seu contracte de treball durant un període màxim de 6 mesos, tret que de les actuacions de tutela judicial es determinés la prolongació de la suspensió per períodes de 3 mesos amb un màxim de 18. Durant aquest període hi haurà la reserva del lloc de treball ocupat.

Les faltes d'assistència, total o parcial, per raons de violència de gènere, tindran la consideració de justificades com a permís retribuït pel temps i en les condicions en què això ho determinin els serveis socials d'atenció, policials o de salut, segons procedeixi.

- m) Permís per assistència a exàmens:** un dia per assistència a exàmens d'ensenyament reglat, és a dir: batxillerat, cicles de formació professional, curs/proves d'accés a grau superior de formació professional i estudis oficials universitaris (grau, màster o doctorat).
- n) Permís per dur a terme el compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal:** el temps indispensable.
- o) Permís per realitzar funcions sindicals o de representació del personal:** el temps legal o convencionalment establert per fer-ho.
- p) Permís per assumptes personals:** s'estableixen 42 hores d'assumptes personals per al personal de Serveis generals, 45 hores per al personal de Dipòsit i 6 dies per a la resta de col·lectius, en tots els casos per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada, amb les particularitats de gaudiment d'acord amb l'establert a l'article 2.11 per a cadascun dels serveis.

S'haurà de sol·licitar amb un mínim d'una setmana d'antelació, excepte en situacions urgents i excepcionals, en les que la persona treballadora el sol·licitarà amb l'antelació més gran possible sense necessitat de respectar el termini d'una setmana. La seva concessió haurà de ser autoritzada pel seu / per la seva responsable, i estarà en tot cas subordinada a la bona marxa del Servei. El/La Cap d'Àrea o Servei haurà de respondre en un temps màxim de 4 dies laborables. En cas de no fer-ho en el temps establert s'entendrà concedit.

Les hores o dies d'assumptes personals s'hauran de gaudir preferentment abans del 15 de desembre de l'any al qual es refereixen, i no el podran gaudir més de dues persones treballadores per Servei. El dret a gaudir dels dies d'assumptes personals s'entén dins de l'any al qual fan referència. En casos excepcionals i justificats i amb la prèvia autorització del/de la responsable immediat/a de la persona treballadora i del / de la Cap del Servei de Recursos humans es podrà gaudir fins al 15 de gener de l'any següent.

- q) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.** Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda i aquelles que pateixin alguna malaltia greu recollida a l'annex del RD 1148/2011 de 29 de juliol que, per aquest motiu, hagin de rebre tractament en centres públics o privats, tindran dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi hagin de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. Per gaudir d'aquesta reducció de jornada caldrà un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 2.4 Excedència

Excedència voluntària per interès particular: La persona treballadora amb almenys un any d'antiguitat tindrà dret a la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a dos anys ni superior a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit un altre cop per la mateixa persona si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. Durant els primers 6 mesos, no obstant això, es podrà sol·licitar el reingrés amb dret a ocupar el mateix lloc de treball, sempre que la sol·licitud es presenti, almenys, amb un mes d'anticipació.

La sol·licitud d'aquesta excedència haurà de ser presentada al servei de Recursos Humans amb 1 mes d'antelació mínima a la data prevista d'inici del seu gaudi.

Article 2.5 Modificació de les condicions de treball

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

Article 2.6 Mobilitat del personal

El personal adscrit al present conveni podrà ser destinat, per necessitats del servei, a qualsevol dels centres de treball que l'empresa té a Sant Boi on es presti qualsevol servei objecte d'aplicació del present conveni.

La decisió de trasllat es comunicarà a la persona afectada i a la representació de les persones treballadores, havent-ne d'estar aquesta motivada en raons de tipus tècnic, organitzatiu, econòmic o de viabilitat del projecte o programa que ho determini. Sempre que sigui possible, i tenint en compte en tot moment la necessitat de mantenir una organització adient dins de l'empresa i d'optimitzar els seus recursos, s'intentarà designar entre aquelles persones treballadores que voluntàriament desitgin el trasllat, escollint en aquest cas l'empresa aquelles persones que, segons el seu criteri, siguin més idònies per al lloc a cobrir, i sense que en cap cas l'empresa estigui obligada a

cobrir aquest lloc amb algunes de les persones que hagin concorregut a la crida voluntària.

Article 2.7 Promoció i ascensos

La promoció interna es reserva a les persones treballadores afectades per aquest conveni col·lectiu que ocupen a l'organització un lloc de treball fix de la plantilla. El sistema consisteix en l'ascens des del lloc de treball o categoria laboral del grup inferior.

La promoció interna es realitzarà mitjançant processos selectius que garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els contemplats en l'article 55.2 del TREBEP, valorant especialment el fet que la persona treballadora susceptible d'aspirar a l'ascens hagi seguit plans de formació, programes o estudis relacionats amb l'activitat a desenvolupar, abans de la creació de la vacant.

L'empresa informará la representació de les persones treballadores, amb caràcter previ a la publicació, de les vacants existents susceptibles de ser ocupades per promoció interna i amb una antelació de quinze dies a la data prevista per a la seva cobertura.

La provisió dels llocs de comandament (caps de servei, coordinadors/es, responsables d'equip, etc.) amb caràcter general es podran proveir per lliure designació. El procés de provisió respondrà a principis de mèrit i capacitat i a criteris d'idoneïtat i es durà a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

Article 2.8 Incentius a la formació del personal

L'empresa considera la qualificació professional del personal un dels pilars dels seus valors, concretament del valor humà. La formació contínua i adient de les persones treballadores té una repercussió directa en el seu benestar personal i en la qualitat dels serveis que es porten a terme.

Durant la vigència d'aquest conveni col·lectiu l'empresa es compromet a dur a terme plans de formació que permetin una millora professional del personal afectat, així com contribuir a portar a terme iniciatives personals de formació externa que s'alineïn amb els objectius de l'empresa.

Es destinaran fins a 6.000 € anuals, no acumulables en futurs exercicis, amb el límit de 600 € per persona treballadora i any, per a la formació externa del personal, amb les següents condicions:

- ajut d'un 66% de l'import de la matrícula per cursar estudis de màster o postgrau universitari, grau universitari o estudis de formació professional o batxillerat, i el curs d'accés a la universitat per a majors de 25 anys,

- ajut d'un 100% de l'import de la matrícula en el cas d'ajuts per a estudis de llengua catalana.

En els dos casos, sempre que siguin validats amb un informe signat pel/per la Cap de Servei o Cap d'Àrea que justifiqui la necessitat o conveniència de realització d'aquests estudis. Aquest ajut s'abonarà una vegada s'acrediti que la formació ha estat superada satisfactòriament i prèvia presentació de factura.

Article 2.9 Jubilació

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

1. Que la persona treballadora afectada hagi completat els períodes mínims de carència necessaris per percebre la corresponent pensió de jubilació.
2. Que l'empresa adreci a la persona treballadora un escrit on consti l'exigència del compliment de la referida obligació.

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

No es produirà el cessament si durant el termini abans esmentat la persona treballadora acredités documentalment que no reuneix el nombre d'anys de cotització necessaris per obtenir pensió de jubilació.

Article 2.10 Jubilació parcial

El personal afectat pel present conveni col·lectiu que compleixi els requisits legalment previstos tindrà dret a accedir a la jubilació parcial en els termes que s'estableixin en el present article.

En el cas de jubilació parcial per a la qual sigui necessària la subscripció d'un contracte de relleu, l'empresa es reservarà l'opció que el contracte sigui per temps indefinit o de durada determinada, encara que això afecti els percentatges màxim i mínim de reducció de jornada de la persona jubilada parcialment.

Article 2.11 Jornada laboral i horari de treball

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

Tot el personal disposarà d'un període de descans dins la seva jornada de 30 minuts diaris que es considerarà, a tots els efectes, temps efectiu de treball. En cas que la jornada diària de treball sigui inferior a sis hores, el descans serà de 15 minuts.

2.11.1 Personal de Serveis generals.

La jornada de treball ordinària serà de 1578 hores anuals, d'acord amb l'horari general que en els paràgrafs següents es fa constar i del qual queden exclosos aquells llocs de treball que tinguin unes característiques especials que impedeixin complir l'horari ordinari general que es detalla a continuació (per exemple, personal de consergeria o recepció, o bé personal contractat específicament a temps parcial o amb reducció de jornada):

- a) Horari ordinari: de dilluns a divendres de 08:00 a 15 hores.
- b) Bossa d'hores: La diferència de jornada resultant d'aplicar l'horari ordinari i la jornada laboral anual, constituirà l'anomenada generalment "bossa d'hores". El total d'hores que la forma, i que variarà en cada exercici, es portarà a terme d'acord amb les necessitats productives de cada lloc de treball, i la seva realització haurà de ser autoritzada pels/per les Caps d'Àrea o Servei als / a les quals corresponguin mitjançant el Portal del personal. El 31 de desembre de cada any les hores que configuren aquesta bossa hauran d'estar realitzades en la seva totalitat. En cas que la persona treballadora tingui hores extres pendents de gaudir, el saldo negatiu de bossa d'hores serà compensat d'aquesta.

L'horari ordinari de sortida es podrà negociar anualment dins del calendari laboral amb la finalitat d'ajustar el nombre d'hores resultants que formaran la bossa d'hores.

Com ja s'ha dit, l'horari ordinari podria no aplicar-se íntegrament a aquells llocs de treball que per les seves característiques especials resultin incompatibles amb els esmentats horaris, com recepció, consergeria, etc. No així la bossa d'hores, que s'establirà igualment en funció de les necessitats organitzatives i productives dels llocs de treball afectats.

Per a l'any 2024: de la bossa d'hores anual, 10 hores es reservaran per a formació fora de l'horari ordinari de treball. Si arribat final d'any no s'ha fet ús de forma total o parcial d'aquestes hores, no es descomptarà cap quantitat per aquest concepte.

Per a l'any 2025: de la bossa d'hores anuals, 20 hores es reservaran per formació fora de l'horari ordinari de treball. Si arribat final d'any no s'ha fet ús de forma total o parcial d'aquestes hores, no es descomptarà cap quantitat per aquest concepte.

No es podran fer jornades diàries sense interrupció superiors a 8 hores, inclòs el descans establert durant la jornada ordinària. En cas de superar aquestes, caldrà una interrupció no retribuïda de 30 minuts.

Funcionament de la bossa d'hores.

Es considerarà temps de treball a càrrec de la bossa d'hores aquell que es realitzi fora de l'horari ordinari, per un període mínim continuat de 30 minuts i sempre que se sol·liciti el seu còmput com a tal mitjançant el portal del personal.

La seva realització es planificarà amb el/la responsable immediat/a d'acord amb les necessitats del servei i, per tant, caldrà la seva autorització.

Amb caràcter general es podran dur a terme de dilluns a divendres, fins al tancament del centre de forma presencial, o en la modalitat de teletreball fins a les 20 h. En aquest darrer cas, per als serveis que així ho tinguin estipulat i sempre respectant el màxim de jornades setmanals permeses.

Per raons productives o de qualitat d'atenció a la ciutadania (formació, reunions, treballs externs, atenció a clients interns/externs, etc.) la persona treballadora podrà ser requerida a realitzar bossa d'hores de forma presencial, amb un preavís mínim de 24 hores per part del/de la seu/va responsable.

Caldrà autorització expressa prèvia per part del/de la responsable immediat/a per fer les hores de bossa que es treballin en horari nocturn o festius, d'acord amb el calendari oficial de festes.

Les hores nocturnes (de 22 a 6 h) o en dies festius (oficials) es comptaran a raó d'1 hora x 1 h 30' a efectes de deducció.

Les hores nocturnes (de 22 a 6 h) i en dies festius (oficials) alhora es comptaran a raó d'1 hora x 2 h a efectes de deducció.

La resta d'hores es comptabilitzaran a raó d'1 h x 1 h a efectes de deducció.

En tots els casos, s'haurà de respectar el descans mínim entre jornades de 12 hores.

En cas de baixa mèdica continuada de durada igual o superior a 1 mes, la bossa d'hores pendent de realitzar, així com el temps d'aquesta reservada a la formació que pugui tenir el personal, es veurà minorada en la proporció corresponent al temps de durada del procés d'incapacitat temporal.

Horari flexible

El personal que presti els seus serveis a jornada completa, amb l'excepció d'aquells llocs de treball que tinguin unes característiques especials que impedeixin la flexibilitat

horària (personal de recepció i/o, consergeria, personal contractat específicament a temps parcial o amb reducció de jornada, etc.) disposarà de la flexibilitat horària següent:

Presència obligatòria al lloc de treball: entre les 9:00 i les 14:00 h

Recuperació d'horari flexible: des de les 15:00 h fins al tancament del centre de treball, o com a màxim les 20.00 h.

El personal amb fills/es menors de 12 anys podrà ampliar la franja horària flexible d'entrada fins a les 9:30 h.

Les persones treballadores que tinguin reduïda la seva jornada de treball per cura legal de menor i es trobin acollides a la modalitat recollida en el paràgraf segon de l'article 4.2 del conveni col·lectiu, podran disposar de 30 minuts de flexibilitat a l'entrada, i sempre a recuperar en el mateix dia. En aquest cas l'hora d'entrada se situarà entre les 9:00 i les 9:30 h, i la de sortida entre les 14:00 i 14:30 h.

Per aquelles persones treballadores que redueixin la seva jornada de treball per cura de menor, en modalitat diferent de la indicada en el paràgraf anterior, podran disposar de 30 minuts de flexible d'entrada, sempre de recuperació diària.

Per a tot el personal, i a excepció del que s'ha explicat als dos paràgrafs anteriors, la recuperació de l'horari flexible haurà de ser quadrimestral. És a dir, el saldo entre les hores efectives treballades i les establertes al calendari com horari ordinari, haurà de ser positiu o igual a 0 els dies 30 d'abril, 31 d'agost i 31 de desembre. En cas contrari, aquest saldo negatiu serà compensat amb la possible bossa d'hores extres que la persona treballadora pugui tenir.

Hores extres

Sense perjudici de l'establert a l'article 2.14 del present conveni, exhaurida la bossa d'hores i un cop finalitzada la jornada laboral ordinària diària, el còmput de les hores extres serà a partir de més de 30 minuts i sempre amb l'autorització prèvia del/de la Cap d'Àrea o Servei, amb especificació del motiu i conformitat posterior del/de la mateix/a de les hores extres efectuades mitjançant el portal del personal.

Aquestes hores extres es compensaran de la següent manera:

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

Gaudiment del permís retribuït per a assumptes personals.

De les 42 hores de permís per assumptes personals establertes a l'apartat "p" de l'article 2.3, la data de gaudiment de fins a un total de 14 hores com a màxim es podrà consensuar amb la representació de les persones treballadores, fixant-se dins del calendari laboral anual.

En cap cas es podrà fer ús ni afegir la flexibilitat horària al gaudiment per hores dels assumptes personals. Per tant, per cada dia sencer d'absència per assumptes personals gaudits computarà el nombre d'hores establert com a horari ordinari que hauria d'haver fet la persona treballadora sense cap flexibilitat.

Si la persona treballadora marxa i torna al centre de treball dins de la seva jornada, es computaran com d'assumptes personals les hores d'absència al lloc de treball.

Si la persona treballadora gaudeix d'hores d'assumptes personals abans d'iniciar la jornada laboral, les hores computables com a permís seran les transcorregudes des de l'horari ordinari d'inici (8:00 h) fins a l'hora efectiva d'incorporació al lloc de treball.

Si la persona treballadora gaudeix d'hores d'assumptes personals abans de finalitzar la seva jornada de treball, les hores computables com a permís seran les transcorregudes des que marxi del seu lloc de treball fins a l'hora de sortida establerta a l'horari ordinari.

2.11.2 Servei de Grua municipal.

La jornada laboral ordinària serà de 1776 hores anuals per al 2022.

La jornada laboral ordinària serà de 1736 hores anuals per al 2023.

La jornada laboral ordinària serà de 1728 hores anuals per al 2024.

La jornada laboral ordinària serà de 1720 hores anuals per al 2025.

La distribució anual de la jornada laboral es realitzarà de forma irregular i amb torns rotatius de matí, tarda i nit, segons quadrant horari que es confeccionarà de forma anual.

Totes les persones treballadores del servei disposaran de 4 dies de lliure disposició per any sencer de servei, que tindran la consideració de jornada ordinària de treball, i la data del seu gaudiment haurà de ser prèviament consensuada amb l'empresa. Atès que la jornada diària pot ser irregular, i a efectes de trobar una equitat en el gaudiment d'aquest temps entre totes les persones treballadores, es fixa una equivalència màxima de 32 hores, sempre per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada, que es gaudiran en jornades completes, descomptant de les 32 hores o part proporcional la jornada que, d'acord amb el quadrant horari, hagi de treballar el dia en què la persona s'absentarà. Excepcionalment, si l'absència de la persona

treballadora no comporta la necessitat de la seva substitució, podrà gaudir d'aquesta lliure disposició de manera parcial.

Si, pròxims a esgotar les 32 hores o part proporcional en funció de la jornada de permís, el romanent d'hores disponible no permetés gaudir una jornada completa, la persona treballadora podrà gaudir jornada sencera, recuperant les hores gaudides en excés.

Treball en festius

Dins de la jornada laboral ordinària el personal del servei portarà a terme com a màxim 8 festius oficials.

El treball en aquests 8 dies festius oficials podrà ser retribuït o compensat, a elecció de la persona treballadora, amb el mateix temps treballat, que tindrà la consideració de jornada ordinària de treball, dins de, com a màxim, els 4 mesos següents a la seva meritació, i no es podrà gaudir en un altre dia festiu ni en cap de setmana, excepte si organitzativament fos possible, sempre autoritzat per l'empresa.

En cas d'optar per la retribució, la persona treballadora rebrà els imports detallats a les taules annexes com "Festiu Treballat", per la jornada sencera o la seva part proporcional a les hores treballades el dia festiu.

En qualsevol de les dues opcions, compensació o retribució, la persona treballadora sempre rebrà el plus festiu o plus festiu especial d'acord amb les taules annexes.

A partir del 9è festiu oficial, hauran de ser coberts de manera obligatòria per les persones que li correspongui segons quadrant, d'acord amb l'establert a l'article 35.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Les hores treballades podran ser compensades amb descans pel mateix temps treballat, o retribuïdes, a elecció de la persona treballadora, considerant-se en aquest últim cas, a tots els efectes, com a hores extraordinàries.

Gaudiment del permís retribuït per a assumptes personals.

D'acord amb l'establert a l'apartat "p" de l'article 2.3, el personal d'aquest servei gaudirà de 6 dies de permís retribuït per assumptes personals per any complet de servei.

Igual que amb els dies de lliure disposició, atès que la jornada diària pot ser irregular, i a efectes de trobar una equitat en el gaudiment d'aquest permís entre totes les persones treballadores, es fixa una equivalència de 48 hores per a aquest servei, sempre per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada, que es gaudiran en jornades completes, descomptant de les 48 hores o part proporcional la jornada que, d'acord amb el quadrant horari, hagi de treballar el dia en què la persona s'absentarà. Excepcionalment, si l'absència de la persona treballadora no comporta la

necessitat de la seva substitució, podrà gaudir d'aquesta lliure disposició de manera parcial.

Si, pròxims a esgotar les 48 hores, o part proporcional en funció de la jornada de permís, el romanent d'hores disponible no permetés gaudir una jornada completa, la persona treballadora podrà gaudir aquesta jornada completa recuperant les hores gaudides en excés.

2.11.3 Servei de Dipòsit municipal de vehicles.

Per a l'any 2022 la jornada de treball serà de 37,5 hores setmanals en còmput mitjà anual.

La jornada per a l'any 2023 serà de 1655 hores, per a l'any 2024 serà de 1647 hores i, a partir de l'any 2025, serà de 1639 hores, d'acord amb el següent quadre horari general.

a) Horari ordinari d'hivern (des de l'1 d'octubre fins al 31 de maig):

- de dilluns a divendres, de 8:30 a 15:30 h
- una tarda setmanal, de 16:00 a 18:30 h

b) Horari ordinari d'estiu (des de l'1 de juny fins al 30 de setembre)

- de dilluns a divendres, de 08:00 a 15:00 h

Totes les persones treballadores del servei disposaran de 4 dies de lliure disposició per any sencer de servei, que es podran gaudir per hores, amb un total màxim de 30, sempre per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada, que tindran la consideració de jornada ordinària de treball i la data del seu gaudiment haurà de ser prèviament consensuada amb l'empresa.

Horari flexible.

S'estableix la possibilitat de gaudir d'un marge de flexibilitat a l'hora de l'entrada al lloc de treball de 30 minuts al matí. El personal amb fills/es menors de 12 anys podrà ampliar la franja horària flexible en horari de matí fins a les 9.30 hores,

Amb caràcter general, la recuperació de l'horari flexible serà quadrimestral, és a dir, el saldo entre les hores efectives treballades i les establertes al calendari com horari base haurà de ser positiu o igual a 0 els dies 30 d'abril, 31 d'agost i 31 de desembre. En cas contrari, aquest saldo negatiu serà compensat amb la possible bossa d'hores extres que la persona treballadora pugui tenir.

En cas de reducció de jornada per cura legal de menor o familiar la recuperació del flexible serà diària.

Gaudiment del permís retribuït per a assumptes personals.

D'acord amb l'establert a l'apartat "p" de l'article 2.3 el personal d'aquests serveis gaudirà de 45 hores anuals per jornada i any complet de servei.

En cap cas es podrà fer ús ni afegir la flexibilitat horària al gaudiment per hores dels assumptes personals. Per tant, per cada dia sencer d'absència per assumptes personals gaudits computarà el nombre d'hores establert com horari ordinari que hauria d'haver fet la persona treballadora sense cap flexibilitat.

Si la persona treballadora marxa i torna al centre de treball dins de la seva jornada, es computaran com d'assumptes personals les hores d'absència al lloc de treball.

Si la persona treballadora gaudeix d'hores d'assumptes personals abans d'iniciar la jornada laboral, les hores computables com a permís seran les transcorregudes des de l'horari ordinari d'inici (8:00 h / 8:30 h) fins a l'hora efectiva d'incorporació al lloc de treball.

Si la persona treballadora gaudeix d'hores d'assumptes personals abans de finalitzar la seva jornada de treball, les hores computables com a permís seran les transcorregudes des que marxi del seu lloc de treball fins a l'hora de sortida establerta a l'horari ordinari.

2.11.4 Servei de Control de mercats.

La jornada del personal adscrit al Servei de Control de mercats serà de 1780 hores anuals per a l'any 2022, 1740 hores anuals per a l'any 2023, 1732 hores anuals per al 2024 i 1724 hores anuals per al 2025.

L'horari de treball serà de dilluns a dissabtes en horari de matí i tarda, segons requeriment de cada un dels mercats. Així mateix, el personal prestarà els seus serveis en diumenges i festius en cas que, per circumstàncies productives o esdeveniments extraordinaris, fos necessari. En aquest últim cas l'empresa preavisarà a la persona treballadora tan aviat com sigui possible, amb un mínim de 3 dies d'antelació.

Sempre que no figurin dins de la jornada laboral anual, el treball en dies festius oficials podrà ser retribuït o compensat, a elecció de la persona treballadora, amb el mateix temps lliure treballat dins de, com a màxim, els 4 mesos següents a la seva meritació, i no es podrà gaudir en un altre dia festiu ni en cap de setmana, excepte si organitzativament fos possible, sempre autoritzat per l'empresa.

En cas d'optar per la retribució, aquestes s'abonaran com a hores extraordinàries, més els plusos que corresponguin.

Totes les persones treballadores del servei disposaran de 4 dies de lliure disposició per any sencer de servei, que tindran la consideració de jornada ordinària de treball, i la data del seu gaudiment haurà de ser prèviament consensuada amb l'empresa. Atès que la jornada diària pot ser irregular, i a efectes de trobar una equitat en el gaudiment d'aquest temps entre totes les persones treballadores, es fixa una equivalència màxima de 32 hores, sempre per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada, que es gaudiran en jornades completes, descomptant de les 32 hores o part proporcional la jornada que hagi de treballar, d'acord amb el quadrant horari, el dia en què la persona s'absentarà. Excepcionalment, si l'absència de la persona treballadora no comporta la necessitat de la seva substitució, podrà gaudir d'aquesta lliure disposició de manera parcial.

Gaudiment del permís retribuït per a assumptes personals.

D'acord amb l'establert a l'apartat "p" de l'article 2.3 el personal d'aquest servei gaudirà de 6 dies de permís retribuït per assumptes personals per any complet de servei.

Igual que amb els dies de lliure disposició, atès que la jornada diària pot ser irregular, i a efectes de trobar una equitat en el gaudiment d'aquest permís entre totes les persones treballadores, es fixa una equivalència de 48 hores per a aquest servei, sempre per any complet de servei i proporcionals a la jornada treballada, que es gaudiran en jornades completes, descomptant de les 48 hores o part proporcional la jornada que, d'acord amb el quadrant horari, hagi de treballar el dia en què la persona s'absentarà. Excepcionalment, si l'absència de la persona treballadora no comporta la necessitat de la seva substitució, podrà gaudir d'aquesta lliure disposició de manera parcial.

Si, pròxims a esgotar les 48 hores o part proporcional en funció de la jornada de permís, el romanent d'hores disponible no permetés gaudir una jornada completa, la persona treballadora podrà gaudir aquesta jornada completa, recuperant les hores gaudides en excés.

2.11.5 Servei del Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública.

Per al lloc de Coordinador/a la jornada laboral serà de 1764 hores anuals per a l'any 2022, 1724 hores anuals per a l'any 2023, 1716 hores anuals per al 2024 i 1708 hores anuals per al 2025.

Per al lloc de treball de Gestors/es:

La jornada laboral ordinària serà de 1764 hores anuals per al 2022.

La jornada laboral ordinària serà de 1724 hores anuals per al 2023.

La jornada laboral ordinària serà de 1716 hores anuals per al 2024.

La jornada laboral ordinària serà de 1708 hores anuals per al 2025.

Totes les persones treballadores del servei disposaran de 4 dies de lliure disposició per any sencer de servei, que tindran la consideració de jornada ordinària de treball, i la data del seu gaudiment haurà de ser prèviament consensuada amb l'empresa.

Quan, durant un torn sencer, només hi hagi una persona treballadora prestant el servei, i amb l'objectiu de compensar les possibles dificultats de gaudir de manera continuada del descans durant la jornada, regulat al segon paràgraf de l'article 2.11, sense que la qualitat del servei es vegi afectada, la jornada anual base de la persona treballadora es veurà reduïda pel temps equivalent a aquest descans per cada jornada que es doni aquest supòsit.

En els serveis coincidents amb la revetlla de Sant Joan (torn de tarda i nit), Cap d'Any (torn de nit), Festa Major i Puríssima (els tres torns dels dies 5, 6 i 7 de desembre, encara que sigui en cap de setmana), 5 de gener (Cavalcada de Reis) (matí i tarda, encara que sigui diumenge), així com qualsevol altre esdeveniment que requereixi un augment de feina considerable, s'assignaran com a mínim dues persones per torn. L'empresa, però, podrà decidir en darrera instància no reforçar determinats torns si, per raons organitzatives no fos possible o si, per canvis en l'organització del treball, objectivament no fos necessari més d'un efectiu per torn. Aquestes raons hauran de ser acreditades a la representació legal de les persones treballadores com a mínim quinze dies abans de la decisió, tret dels casos en què les raons organitzatives se'n derivin d'absències imprevistes.

Hi haurà torns reforçats, que constaran en el quadrant horari, de tal manera que cada persona treballadora tindrà assignats els seus torns habituals i, a més a més, els torns de reforç. S'entendrà com de reforç quan hi hagi més d'un/a gestor/a per torn, a excepció dels dies indicats en el paràgraf anterior, en els que tindran la consideració de reforç a partir de la tercera persona.

No obstant això, els reforços no seran en cap cas obligatoris per a l'empresa, de manera que podran ser retirats en qualsevol moment en cas de necessitats organitzatives, econòmiques, tècniques o de producció, o per absències previstes o imprevistes d'altres treballadors/es o durant el període de gaudiment de vacances, etc. En aquestes circumstàncies el/la treballador/a de reforç podrà ser assignat/da per cobrir l'absència considerant els torns habituals de la persona treballadora, de manera que sempre hi hagi la màxima concordança entre el torn habitual i el torn a cobrir.

Excepcionalment, quan existeixin raons productives o organitzatives que així ho justifiquin, el descans setmanal es podrà acumular per períodes de fins a 14 dies, sent el límit màxim de treball sense descans setmanal d'11 dies, després dels quals sempre hi haurà un descans mínim de 3 dies.

-Horari dels/de les Gestors/es:

Horari del torn de matí: de 6:00 hores a 14:00 hores, de dilluns a diumenge.
Horari del torn de tarda: de 14:00 hores a 22:00 hores, de dilluns a diumenge.
Horari del torn de nit: de 22:00 hores a 06:00 hores, de dilluns a diumenge.

La distribució anual de la jornada laboral es realitzarà de forma irregular i amb torns rotatius de matí, tarda i nit, segons un quadrant horari que s'elaborarà cada any.

-Horari de Coordinació:

Horari ordinari d'hivern (des de l'1 d'octubre fins al 31 de maig):

Dilluns i divendres de 6:00 a 14:00 hores
Dimarts a dijous de 07:00 a 15:00 hores

Horari ordinari d'estiu (des de l'1 de juny fins al 30 de setembre)

Dilluns i divendres de 6:00 a 14:00 hores
Dimarts a dijous de 07:00 a 13:00 hores

Si organitzativament fos necessari, el/la Coordinador/a podrà realitzar substitucions desenvolupant tasques del personal gestor, sempre de manera consensuada amb el/la Cap de Servei.

Treball en festius

Dins de la jornada laboral ordinària el personal del servei portarà a terme com a màxim 6 festius oficials.

El treball en aquests 6 dies festius oficials podrà ser retribuït o compensat, a elecció de la persona treballadora, amb el mateix temps treballat, que tindrà la consideració de jornada ordinària de treball, dins de, com a màxim, els 4 mesos següents a la seva meritació, i no es podrà gaudir en un altre dia festiu ni en cap de setmana, excepte si organitzativament fos possible, sempre autoritzat per l'empresa.

En cas d'optar per la retribució, la persona treballadora rebrà els imports detallats a les taules annexes com "Festiu Treballat", per la jornada sencera o la seva part proporcional a les hores treballades el dia festiu.

En qualsevol de les dues opcions, compensació o retribució, la persona treballadora sempre rebrà el plus festiu o plus festiu especial, d'acord amb les taules annexes.

A partir del 7è festiu oficial hauran de ser coberts de manera obligatòria per les persones que li correspongui segons quadrant, d'acord amb l'establert a l'article 35.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors. Les hores treballades podran ser compensades amb descans pel mateix temps treballat, o retribuïdes, a elecció de la

persona treballadora, considerant-se en aquest últim cas, a tots els efectes, com a hores extraordinàries festives.

Protocol d'assignació de suplents per cobrir l'absència.

Atès que els/les treballadors/es poden tenir hores a favor de l'empresa, i que existeixen torns reforçats que no són obligatoris per al compliment efectiu del servei, en cas d'absències previstes o imprevistes d'algun/a treballador/a, l'empresa posarà en funcionament el següent protocol d'assignació de suplents per cobrir l'absència, en forma i ordre:

1. Per altre/a treballador/a que es trobi en el seu dia de descans i que tingui bossa d'hores a favor de l'empresa, i fins a esgotar la mateixa.

2. Mitjançant canvis de torn entre persones treballadores que estiguin cobrint torns de reforç que siguin susceptibles de ser retirats, segons un criteri de prioritat i eficiència de servei, i sempre respectant el descans entre jornades. El nou torn assignat, doncs, no serà considerat extra ni serà compensat.

Per assignar un canvi de torn es tindrà en compte el torn habitual de la persona treballadora que es proposi pel canvi, de manera que hi hagi la màxima concordança entre torn a cobrir i torn habitual.

3. Mitjançant la utilització de les hores complementàries pactades o voluntàries, si això fos possible.

4. Mitjançant acord individual amb la persona treballadora, pel qual es canviarà un torn de treball assignat en calendari pel torn amb necessitat de cobrir, per la qual cosa no es considerarà torn extra.

5. De forma voluntària per a la resta de persones treballadores, quan no hi hagi bossa d'hores a favor de l'empresa i quan, per causes organitzatives, no fos possible cobrir-se mitjançant canvis de torn o amb hores complementàries. En aquest cas la durada de la substitució es computarà com a torn extra.

Els torns extres (venir a treballar un dia que no correspongui segons quadrant horari, sense compensació d'un dia de descans, i sempre que suposi jornada extra) s'abonarà de la següent manera i per als següents conceptes, en la quantia que consta a les taules salarials:

- Torn extra diürn (de dilluns a dissabte): Hores extres treballades a preu d'hora extraordinària i plus de disponibilitat ordinària.
- Torn extra diürn (diumenges): Hores extres treballades a preu d'hora extraordinària, plus diumenge i plus de disponibilitat ordinària.

- Torn extra nocturn (de dilluns a dissabte): Hores extres treballades a preu d'hora extra nocturna, plus nocturn per hora treballada en horari nocturn i plus de disponibilitat ordinària.
- Torn extra nocturn (diumenge): Hores extres treballades a preu d'hora extra nocturna, plus nocturn per hora treballada en horari nocturn, plus diumenge i plus de disponibilitat ordinària.
- Torn extra festiu diürn: Hores extres treballades a preu d'hora extra festiva, plus festiu o plus festiu especial i plus de disponibilitat ordinària.
- Torn extra festiu nocturn: Hores extres treballades a preu d'hora extra festiva i nocturna, plus festiu o plus festiu especial, plus nocturn per hora treballada en horari nocturn, i plus de disponibilitat ordinària.

A partir de la signatura del conveni, quan es donin les circumstàncies establertes a l'article 3.8 s'abonarà el "Plus de disponibilitat urgent", en lloc del "Plus de disponibilitat ordinària".

Gaudiment del permís retribuït per a assumptes personals.

D'acord amb l'establert a l'apartat "p" de l'article 2.3, el personal d'aquest servei gaudirà de 6 dies de permís retribuït per assumptes personals per any complet de servei. El seu gaudiment serà en dies no festius, de dilluns a divendres i sempre que no coincideixin amb ponts. No obstant això, en cas de circumstàncies especials s'estudiaran possibles excepcionalitats de forma individual.

Article 2.12 Teletreball

El teletreball és una forma d'organització i/o de realització del treball utilitzant les tecnologies de la informació, en el marc d'un contracte o d'una relació de treball, en la qual un treball que podria ser realitzat igualment a les seues físiques de l'empresa, es realitza fora d'aquestes.

Aquesta forma d'organització del treball serà d'aplicació al personal de l'empresa sempre que les tasques a desenvolupar així ho permetin i amb el vistiplau del/ de la responsable del servei.

La prestació del servei en teletreball serà voluntària i reversible, i el seu funcionament es regirà pel reglament de funcionament intern i la normativa legal de concordança.

Article 2.13 Vacances

Totes les persones treballadores gaudiran de 31 dies naturals, o part proporcional al temps treballat, de vacances anuals retribuïdes, amb les especificacions que es fan constar per a cada Servei en els següents apartats.

El personal podrà gaudir d'una setmana de vacances fora dels períodes establerts als respectius serveis, sempre que comuniqui la seva intenció d'acollir-se a aquest dret abans del 31 de març de cada any. A la vegada que es produeix aquesta comunicació, la persona treballadora haurà de manifestar el període restant que sol·licita dins del període establert al seu Servei.

Amb caràcter general, la data de gaudiment de la setmana pendent no podrà coincidir amb els períodes nadalencs (del 20 de desembre al 6 de gener), ni de Setmana Santa. Per a aquest darrer període es podria estudiar la seva concessió si, a criteri del/la Cap de Servei, organitzativament fos possible.

El gaudiment d'aquesta setmana es farà de forma completa, sense possibilitat de fraccionament, i s'haurà de sol·licitar a l'empresa amb una antelació mínima de 6 setmanes a l'inici d'aquesta. Aquesta comunicació s'efectuarà al/a la responsable del Servei al/a la qual es trobi adscrita la persona treballadora o al Servei de Recursos humans. En el cas que en el mateix Servei es produeixin diverses sol·licituds del mateix període, s'atendran per estricte ordre de presentació de la comunicació, concedint-se a la primera persona que ho hagi sol·licitat i denegant-se a les altres, comunicant l'empresa la resolució al més aviat possible.

La Direcció de l'Empresa presentarà el quadre de vacances de cada Servei abans del dia 31 de març de cada any, per tal que pugui quedar tancat com a màxim el dia 30 d'abril.

2.13.1 Serveis Generals.

a) Personal amb dret al gaudiment sencer del període de vacances.

El període de vacances, amb caràcter general, serà de l'1 al 31 d'agost, amb les excepcions que es fan constar a continuació.

En aquells Serveis que continuïn sent operatius durant el mes d'agost serà obligatori que, com a mínim durant la primera i última setmana d'aquest mes, hi hagi una persona treballadora al seu lloc de treball. Per aquest motiu no a tots els Serveis es podrà gaudir el període total de vacances meritat de manera consecutiva. Si a criteri de l'empresa, per raons productives, es considerés necessari, es podrà determinar la permanència durant tot el mes d'agost de, com a mínim, una persona per àrea d'activitat en cadascun d'aquests Serveis. En cas que hi hagi més d'una persona

treballadora, en primera instància serà voluntari, i en cas que no hi hagi acord, serà rotatiu (cada any li pertocarà a una persona).

b) Personal sense dret al gaudiment sencer del període de vacances.

El personal que, per qualsevol motiu, no hagués meritat 31 dies de vacances, les gaudirà durant el mes d'agost, a excepció que, per necessitats del servei, sigui necessària la seva presència en el lloc de treball durant aquest mes.

c) Per a tot el personal, en el cas que no gaudeixi dels 31 dies naturals consecutius de vacances al mes d'agost, el còmput de dies laborables totals de vacances no podrà excedir en cap cas dels que contingui el mes d'agost de l'exercici en qüestió per a la persona treballadora, o part proporcional al temps de servei prestat dins de l'any.

2.13.2. Servei de Grua municipal i Servei del Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública.

El personal adscrit a aquests Serveis gaudirà les vacances, preferentment, en els mesos de juliol i agost, mitjançant torns rotatius. Quan un any les gaudeixin al juliol, al següent les gaudiran a l'agost, i així successivament.

2.13.3 Servei de Dipòsit municipal de vehicles.

En el cas que no gaudeixi dels 31 dies naturals consecutius de vacances al mes d'agost, el còmput de dies laborables totals de gaudiment no podrà excedir, en cap cas, dels que contingui el mes d'agost de l'exercici en qüestió per a la persona treballadora, o part proporcional al temps de servei prestat dins de l'any.

2.13.4 Servei de Control de Mercats.

El personal adscrit al Servei de Control de mercats gaudirà les vacances preferentment en els mesos de juliol, agost i/o setembre, mitjançant torns rotatius. Quan un any les gaudeixin al juliol, al següent les gaudiran a l'agost, a l'altre any al setembre i al següent al juliol, i així successivament.

Article 2.14 Hores extraordinàries

A excepció del pactat als articles 2.11.2 i 2.11.5 per als Serveis de Grua municipal i Servei del Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública en el que fa referència a cobertura de festius, només es faran hores extraordinàries quan sigui absolutament necessari i per raons d'organització de servei o per causes de força major.

L'empresa optarà entre el pagament de les hores extres o la seva compensació amb temps de descans, en funció dels criteris organitzatius de cada servei. El valor de l'hora extraordinària davant l'opció de compensació en metàl·lic serà el que consta en les taules salarials per a cada servei i nivell professional.

Article 2.15 Hores complementàries

Es consideraran hores complementàries les efectuades de manera afegida a les hores ordinàries pactades en el contracte a temps parcial.

En els contractes a temps parcial, i d'acord amb la legislació vigent, es podran realitzar hores complementàries quan així s'hagués pactat expressament amb les persones treballadores en el moment de la formalització del contracte o mitjançant pacte posterior formalitzat per escrit.

El nombre d'hores complementàries pactades no podrà excedir del 60% de les hores ordinàries del treball objecte del contracte.

Aquestes hores complementàries seran distribuïdes per l'empresa de conformitat amb les necessitats que motivin la seva realització.

La persona treballadora haurà de conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavís mínim de tres dies, llevat que la seva realització sigui motivada per causes imprevisibles, tal com baixes mèdiques, absències imprevistes i anàlogues.

Sense perjudici del pacte d'hores complementàries, en els contractes a temps parcial de durada indefinida l'empresa podrà oferir a les persones treballadores, en qualsevol moment, la realització d'hores complementàries d'acceptació voluntària, el nombre de les quals no podrà superar el 30% per cent de les hores ordinàries objecte del contracte.

Les hores complementàries efectivament realitzades es retribuiran com a ordinàries, i es computaran als efectes de bases de cotització a la Seguretat Social i períodes de carència i bases reguladores de les prestacions. A aquest efecte, el nombre i la retribució de les hores complementàries realitzades s'haurà de recollir en el rebut individual de salaris i en els documents de cotització a la Seguretat Social

Per tot allò no regulat en el present article s'estarà al que es disposa al text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 3.1 Criteri general

Les retribucions del personal afectat pel present Conveni Col·lectiu seran les que s'indiquin en els articles següents.

L'estructura salarial de tot el personal inclou una part de salari variable, el règim del qual s'especifica a l'article 3.3 del present Conveni.

Article 3.2 Salari base

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

Article 3.3 Salari variable

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

La percepció de l'esmentada quantitat dependrà de l'avaluació de la persona treballadora per part del seu / de la seva responsable, de tal forma que si obté el 100% de la puntuació en l'esmentada valoració percebrà l'1,25% íntegre, i el percentatge a percebre es reduirà proporcionalment a la valoració obtinguda.

Tindran dret a la percepció d'aquest concepte retributiu totes les persones treballadores sotmeses a aquest conveni amb, almenys, 180 dies continus o discontinus d'antiguitat a la data de meritació, establerta el 31 d'octubre de cada any, considerat com any natural, i el seu import serà proporcional al temps treballat.

El seu import s'abonarà d'una sola vegada amb la nòmina de novembre, sota el concepte "Incentiu a la producció".

Els criteris d'avaluació seran homogenis per a tots els Serveis, encara que els/les responsables d'avaluar podran ponderar la puntuació de cada competència d'acord amb les circumstàncies i característiques de la seva activitat. Aquests criteris hauran de ser coneguts per tot el personal amb antelació a l'inici de l'exercici a avaluar.

Dins de l'últim trimestre de cada any l'empresa presentarà a la representació del personal la proposta de factors de valoració per al següent exercici, als efectes d'escoltar la seva opinió i en la mesura del possible consensuar el seu contingut.

Cada persona treballadora tindrà dret a conèixer el contingut de la seva avaluació, així com a ser atesa per part del seu / de la seva avaluador/a als efectes de valorar la mateixa.

Article 3.4 Antiguitat

Tot el personal adscrit al present Conveni percebrà triennis en la quantia que s'estableix per a cada servei i nivell professional en les taules salarials annexes del present conveni, pel concepte de complement personal d'antiguitat.

En tots els casos l'esmentat complement començarà a meritarse a partir del dia primer del mes en què es compleixi el trienni si la persona treballadora va ingressar a l'empresa fins al dia 15 del mes, i el primer dia del mes següent si va ingressar a partir del dia 15.

Article 3.5 Plus nocturnitat

El personal que presti serveis presencials des de les 22.00 hores fins a les 06.00 hores rebrà un plus de nocturnitat per cada hora treballada, d'acord amb l'import que s'especifica per a cada servei i nivell professional en les taules salarials annexes, resultant d'aplicar el 30% sobre el Salari base anual, i dividit entre la jornada anual.

Article 3.6 Plus diumenge

Les persones treballadores que prestin serveis entre les 06:00 h del diumenge i les 06:00 h del dilluns rebran com a compensació el plus que figura a les taules salarials annexes, per a la jornada sencera si és de 8 hores o la seva part proporcional a les hores treballades.

En cap cas es podran acumular els plusos de diumenge i festius especials per a la mateixa jornada i persona treballadora, i en el supòsit de coincidència prevaldrà el corresponent al festiu especial.

Article 3.7 Plus festiu i Plus festiu especial

Les persones treballadores rebran, per cada festiu oficial treballat, el plus festiu o plus festiu especial corresponent a l'import que s'especifica en les taules salarials annexes

per la jornada sencera, si és de 8 hores, o la seva part proporcional a les hores treballades el dia festiu.

El plus festiu es meritara per al període treballat entre les 6:00 hores del dia festiu en qüestió i les 6:00 h de l'endemà.

Es consideraran festius especials a efectes de meritació del plus indicat en les taules annexes els dies 25 i 26 de desembre i els dies 1 i 6 de gener, encara que els esmentats dies no tinguin la consideració de festius oficials. El pagament d'aquest plus festiu especial es meritara per cadascuna de les hores de treball següents:

- des de les 20 h del dia 24 de desembre fins a les 6 h del dia 27 de desembre
- des de les 20 h del dia 31 de desembre fins a les 6 h del dia 2 de gener
- des de les 20 h del dia 5 de gener fins a les 6 h del dia 7 de gener

Així mateix, tindrà consideració de festiu especial la jornada treballada entre les 20:00 hores del dia 23 de juny i les 6:00 hores del dia 24 de juny (revetlla de Sant Joan).

En cap cas es podran acumular els recàrrecs de diumenge i festius especials per a la mateixa jornada i treballador/a, i en el supòsit de coincidència prevaldrà el corresponent al festiu especial.

Article 3.8 Plus disponibilitat ordinari / Plus disponibilitat urgent

El personal adscrit al Servei del Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública rebrà, per cada torn extra que hagi de fer segons el protocol establert per a cobrir necessitats organitzatives per absències, un "Plus de disponibilitat". Aquest plus també es meritara si, amb el mateix objectiu de cobertura d'absències, les persones treballadores veiessin modificat en un mínim de 3 hores l'horari d'inici del seu torn de treball prèviament assignat, encara que això no suposi un increment de la jornada prevista a realitzar aquest dia.

A partir de la signatura del present conveni, i segons el període de temps de preavis a la persona treballadora que porti a terme el torn extra es meritara:

- Plus de disponibilitat ordinària, quan el preavis sigui d'almenys de 24 hores respecte de l'inici del torn que cal cobrir,
- Plus de disponibilitat urgent, en el cas que la persona sigui avisada amb menys de 24 hores d'antelació.

El Plus de disponibilitat ordinària també es meritara si les persones treballadores veiessin modificat en un mínim de 3 hores l'horari d'inici del seu torn de treball prèviament assignat, encara que això no suposi un increment de la jornada prevista a realitzar aquest dia.

A partir de la signatura del present conveni, quan el personal adscrit al Servei de Grua municipal, per raons productives o organitzatives, hagi de fer una cobertura del servei fora del seu horari previst en calendari o en dia de descans, també li serà d'aplicació l'establert en el present article.

El valor dels plusos de disponibilitat ordinària i de disponibilitat urgent serà el que s'especifica a les taules salarials annexes.

Article 3.9 Complement salarial “Ad Personam”

El personal del servei de Grua que actualment percep un complement salarial “AD PERSONAM” seguirà percebent aquest concepte, mantenint-se estrictament a títol personal en la quantitat aquest complement salarial, que no serà absorbible ni compensable, i seguirà abonant-se en 14 pagues a l'any. Així mateix, serà actualitzat cada any amb el mateix increment que el conveni col·lectiu estableixi per al salari base.

A partir de l'any 2023 aquest concepte salarial desapareixerà i el seu valor anual quedarà absorbit amb l'increment proporcional al salari base mensual i les pagues extres d'estiu i Nadal.

Article 3.10 Plus de mercats ambulants i plus de senyalització

El personal adscrit al Servei de Control de mercats rebrà un plus de mercats ambulants d'acord amb l'import que s'especifica a les taules salarials annexes per cada jornada treballada en mercats ambulants.

Així mateix, el personal d'aquest servei que designi l'empresa per a la realització de tasques de senyalització dels diferents mercats ambulants rebrà, en concepte de plus de senyalització, la quantitat establerta a les taules salarials annexes per cada jornada que efectivament duguin a terme aquestes tasques.

Article 3.11 Plus de servei

El personal que porti a terme tasques relacionades amb l'obertura i tancament de recintes municipals, diferents del propi servei o centre de treball, rebrà un plus de servei per import de 12 € per cada servei realitzat.

Es considera servei realitzat, d'una banda, l'obertura efectiva de tots els recintes indicats per la policia o qualsevol altre departament municipal i, d'altra banda, el

tancament efectiu de tots els recintes igualment requerits, i només s'abonarà el plus de cada servei a una persona de l'equip.

Article 3.12 Plus d'assistència

L'empresa abonarà al personal un plus d'assistència, sempre que les persones compleixin els següents requisits:

1. Que no acumulin més de sis faltes d'assistència dintre de l'any natural, justificades o injustificades. A tots els efectes, computen com a faltes d'assistència:

Per al 2022, totes les que faci la persona treballadora, excepte les que es produeixin a conseqüència de:

- visites mèdiques de la Seguretat Social de la mateixa persona treballadora o dels/de les seus/seves fills/es
- incapacitat temporal per accident de treball
- intervenció quirúrgica de la persona treballadora, sigui quina sigui la causa
- hospitalització de la persona treballadora, qualsevol que en sigui la causa
- suspensió del contracte de treball per descans maternal
- permís de paternitat
- permís per dies d'assumptes propis
- les que siguin conseqüència de la primera baixa per incapacitat laboral derivada d'un procés postoperatori
- naixement de fills/es (només per al seu pare)
- mort de pare, mare, fill, filla o cònjuge
- permís en cas de matrimoni.

A partir de 2023, les següents:

- incapacitat temporal derivada d'un procés postoperatori o intervenció quirúrgica o hospitalització de la persona treballadora, sigui quina sigui la causa.
- incapacitat temporal per accident de treball o malaltia professional.
- descans per naixement i cura de menor.
- tots els permisos retribuïts regulats en l'article 2.3, quan el/la causant d'aquests sigui la mateixa persona treballadora, el seu cònjuge o parella de fet o familiars de primer grau per consanguinitat i germans/es.

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

El plus d'assistència regulat en el present article, que s'abonarà d'una sola vegada a la nòmina del mes de febrer de l'any següent a la seva meritació, serà dels següents imports:

500 euros o part proporcional a la jornada per al meritat a 2022

750 euros o part proporcional a la jornada per al meritat a 2023

1000 euros o part proporcional a la jornada per al meritat a 2024

El nombre de faltes que es poden fer per cobrar el plus, així com el seu import total, es reduiran proporcionalment al temps efectivament treballat dintre de l'any natural al qual es refereix el plus en els casos de persones treballadores que hagin prestat serveis entre 6 mesos (o 180 dies discontinus) i l'any natural complet.

Article 3.13 Gratificacions d'estiu i Nadal

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

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

La gratificació de Nadal s'abonarà el 15 de desembre, i es meritara des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

Article 3.14 Paga extraordinària de març

Tot el personal afectat pel present conveni col·lectiu percebrà una gratificació extraordinària que es cobrarà amb la nòmina del mes de març. Es meritara des de l'1 de gener fins al 31 de desembre de l'any anterior.

Per l'any 2022 l'import serà de 1.485,70 € per a tots els serveis i nivells professionals, o part proporcional a la jornada.

Article 3.15 Desplaçaments

Quan la persona treballadora hagi d'utilitzar el seu vehicle particular per efectuar desplaçaments per compte de l'empresa, se li compensarà la despesa corresponent a raó de 0,28 € per quilòmetre realitzat.

També es reembossaran íntegrament les despeses d'aparcament i/o transport públic, així com els àpats o pernoctes derivades.

Article 3.16 Bestretes

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

En els casos excepcionals degudament justificats l'empresa podrà concedir bestretes d'import superior a una mensualitat.

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

Article 3.17 Pagament del salari

L'empresa abonarà totes les percepcions, excepte les de venciment superior al mes, per períodes vençuts, mitjançant transferència bancària emesa per part de l'empresa com a màxim el dia 28 del mes en què es meritin.

Article 3.18 Augment salarial i revisió

Per a l'any 2022 les retribucions salarials experimentaran un increment del 3,5%, d'acord amb les taules que s'adjunten a aquest conveni com a Annex I.

Per a l'any 2023 les retribucions salarials experimentaran inicialment un increment del 2,5%, d'acord amb les taules que s'adjunten a aquest conveni com a Annex II. Si la normativa legal d'aplicació a les Societats Mercantils Públiques autoritzessin, per al seu personal, increments retributius addicionals als inicialment aplicats, les parts es reuniran amb la finalitat de procedir a avaluar la viabilitat i la fórmula d'aplicació dels esmentats increments.

Per a cadascun dels restants anys de vigència del present conveni col·lectiu, els increments retributius seran com a màxim els que, si escau, permeti la Llei de Pressupostos generals de l'Estat o normes d'aplicació, i sempre que econòmicament i financerament l'empresa estigui en condicions d'assumir-los. A aquest efecte, les parts es reuniran amb la finalitat de procedir a avaluar la viabilitat d'aquest increment i la fórmula o forma d'aplicació del mateix.

CAPÍTOL IV. CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Article 4.1 Ajudes econòmiques per cura d'infants

Els treballadors i treballadores de CORESSA amb fills/filles fins a 7 anys tindran dret a les següents ajudes:

1. Ajuda familiar: per cada fill o filla fins als 3 anys inclosos s'atorgaran 171,77 € mensuals durant 11 mesos a l'any (tot l'any, excepte el mes d'agost). Aquesta ajuda no es rebrà en els períodes en què la persona treballadora es trobi en situació de descans per naixement i cura de menor legalment establert, gaudit en qualsevol de les seves modalitats.

2. Ajuda familiar: per cada fill o filla de 4 a 6 anys ambdós inclosos, des del mes de setembre fins al mes de juny, ambdós inclosos, s'atorgaran 85,91 € mensuals.

Per tenir dret a les anteriors ajudes la persona treballadora haurà d'haver prestat serveis per a l'empresa per un període igual o superior a 180 dies en els últims 12 mesos.

Aquestes ajudes són compatibles amb la reducció de jornada legalment prevista per cura del/de la lactant i per guarda legal de menor. En el supòsit que el pare i la mare treballin a CORESSA, cadascun d'ells tindrà dret a la meitat de l'ajuda.

Article 4.2 Millores específiques per als supòsits de reducció de jornada per lactància o guarda legal de menor.

Les persones treballadores podran optar per acumular l'hora diària de permís de lactància que les correspongui en virtut de l'article 2.3.h del present conveni col·lectiu, per tal de poder gaudir els dies que resulten de l'acumulació de les hores que li correspondrien individualment calculades immediatament després del descans per naixement i cura de menor, o si és el cas, després del període obligatori de gaudiment d'aquest.

En el cas de sol·licitud de reducció de jornada per guarda legal de menor, el personal afectat pel present conveni col·lectiu tindrà dret a percebre el 100% del seu salari fins que el/la menor compleixi un any com a màxim, sempre que el seu cònjuge treballi i no gaudeixi en el seu lloc de treball, durant aquest període, de reducció de jornada per guarda legal de menor, i que es donin acumulativament els següents requisits:

- a) Que el/la treballador/a sol·liciti l'acumulació de les hores que li corresponguin per permís de lactància, segons estableix el primer paràgraf del present article. En cas de no gaudir del permís de lactància en cap modalitat, la reducció de

jornada retribuïda al 100%, regulada al present article, s'aplicarà una vegada transcorregut un període de temps equivalent al d'haver gaudit el permís de lactància de forma acumulada.

- b) Que la reducció de jornada per guarda de menor sigui exactament d'un terç de la jornada diària, excepte per al col·lectiu del personal de Serveis generals.
- c) Que aquesta reducció de jornada es gaudeixi en l'horari que s'acordi amb l'empresa i que no afecti el desenvolupament del servei.
- d) Per al personal de Serveis generals aquesta reducció es farà mitjançant una prestació de serveis fixa, sent l'horari de treball en tot cas de 09.00 a 14.00 hores.

Si la reducció de jornada per guarda de menor sol·licitada fos superior a un terç o superior a l'establert en el punt anterior per al col·lectiu de Serveis generals, i fins al 50% inclòs, no es complementarà cap quantia, percebent-se el salari reduït en la mateixa proporció que la reducció de jornada i per la totalitat de l'esmentada reducció. En aquest cas, l'horari de reducció de jornada serà establert per la persona treballadora, dins de la jornada de l'empresa.

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

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

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

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

Les persones treballadores amb reducció de jornada per guarda legal que realitzin menys de sis hores diàries de treball efectiu tindran dret a un descans durant la jornada de 15 minuts sense flexibilitat.

Article 4.3 Millores específiques per als supòsits d'adopció o acollida.

En el cas de reducció de jornada per guarda legal d'un/a menor de tres anys en els supòsits d'adopció o acollida, tant preadoptiva com permanent, d'un terç de la jornada o de la jornada regulada a l'apartat d) del segon paràgraf de l'article 4.2 del present conveni, les persones treballadores (en el cas que ambdós progenitors treballin a CORESSA, tan sols un d'ells), tindran dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís per cura de lactant recollit en l'article 2.3.h, sent obligatori per percebre aquesta millora optar per l'acumulació de les hores que li corresponguin, en el cas de tenir dret a l'esmentat permís.

Tot el regulat en aquest article estarà en concordança amb l'article 45.1 l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL V. MILLORES SOCIALS

Article 5.1 Assistència en cas d'accident laboral

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

Article 5.2 Assistència en cas d'incapacitat temporal per malaltia comuna i accident no laboral

A partir de la data de signatura del present conveni:

En els casos d'incapacitat temporal per malaltia comuna, en la primera baixa de l'any l'empresa abonarà el 100% del salari a la persona treballadora durant els tres primers dies.

Del quart dia i fins al dia número 75, l'empresa abonarà un complement que, sumat a la prestació que la persona treballadora percebi de la Seguretat Social, li suposi un 95% del seu salari brut durant aquest període. A partir del dia número 76 la persona percebrà exclusivament la prestació de la Seguretat Social que estigui legalment establerta.

En la segona baixa, durant els 60 primers dies l'empresa abonarà un complement que, sumat a la prestació que la persona treballadora percebi de la Seguretat Social, li suposi un 90% del seu salari brut durant aquest període. I a partir del dia número 61 la

persona treballadora percebrà exclusivament la prestació de la Seguretat Social que estigui legalment establerta.

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

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

En cas d'hospitalització s'abonarà el 100% del salari real de la persona treballadora:

- Si l'ingrés hospitalari es produeix entre el primer i el tercer dia del procés d'Incapacitat Temporal que es pretén complementar, aquest s'abonarà des del primer dia de la baixa mèdica i durant els 30 dies posteriors a l'alta hospitalària, sempre que es mantingui la mateixa baixa mèdica.
- Si l'ingrés hospitalari es produeix a partir del quart dia d'haver-se iniciat el procés d'Incapacitat Temporal, el complement s'abonarà des del primer dia de l'ingrés hospitalari i durant els 30 dies posteriors a l'alta hospitalària, sempre que es mantingui la mateixa baixa mèdica.

Els complements a càrrec de l'empresa s'entendran en tot cas com a quantitats brutes, i sense la inclusió del prorrateig de pagues extraordinàries.

Els períodes d'incapacitat temporal en pagament delegat per qualsevol contingència computaran com a treballats a l'efecte de meritació de les gratificacions d'estiu, Nadal i març en el moment de la seva liquidació.

Article 5.3 Indemnització per mort o invalidesa

L'empresa subscriurà una pòlissa d'assegurances per als casos de defunció o incapacitat permanent total o absoluta derivats d'accident de treball o accident no laboral, que garanteixi als/a les hereus/ves legítims/es, o a la persona incapacitada, per a cada un dels conceptes reflectits, la quantitat de 18.000 € per als anys 2022 i 2023 i de 26.000 euros des de la signatura del conveni.

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

Sense perjudici de tot això, en els supòsits d'invalidesa permanent absoluta per a tota mena de treball derivada tant de contingències comunes com professionals, la persona treballadora que acrediti més de quatre anys d'antiguitat a l'empresa tindrà dret a l'ajuda següent:

1. Si la persona treballadora té menys de 60 anys:

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

2. Si la persona treballadora té 60 anys o més:

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

Article 5.4 Fons social

Per a l'any 2022 es constitueix un fons social amb aportacions anuals per part de l'empresa per una quantia de 1.400 €. A més, l'empresa aportarà 400 € més per contribuir al finançament de les persones treballadores que cursen estudis de grau universitaris.

A partir de 2023, i per cada any que resti de vigència del conveni, l'aportació d'aquest fons social serà en total de 2.500 €, que es repartiran de forma ponderada per cobrir els següents conceptes:

- despeses derivades de l'adquisició de vidres graduats per les ulleres o lents de contacte graduades per a les persones treballadores.
- despeses derivades de l'adquisició de pròtesis ortopèdiques o plantilles per a les persones treballadores.
- despeses derivades de tractaments odontològics per a les persones treballadores.
- despeses de podologia de les persones treballadores.
- despeses d'aparells auditius per a les persones treballadores.
- despeses de llibres, material escolar del centre educatiu i quota d'AMPA dels fills i filles de les persones treballadores fins a l'ESO. S'haurà d'aportar còpia del llibre de família o fotocòpia del DNI dels fills i filles.

El personal interessat enviarà les factures corresponents a la representació de les persones treballadores abans del 31 de desembre, i caldrà que a la factura indiqui la raó social i el NIF/CIF, número de factura, data d'emissió, nom de la persona

treballadora, el concepte de la despesa correctament detallat i l'import. Igualment, caldrà adjuntar el justificant de pagament.

Una vegada distribuït l'import del fons entre les persones treballadores es farà pública la relació de persones beneficiàries i l'import rebut, sense fer constar en cap cas els conceptes que han donat dret a la seva meritació.

La Comissió paritària prevista a l'article 1.6 del present Conveni vetllarà pel desenvolupament del règim de funcionament d'aquest fons.

CAPÍTOL VI. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

Article 6.1 Qüestions generals

El sistema de classificació professional a l'empresa es fonamenta en els conceptes servei d'adscripció, grup professional i nivell.

El servei d'adscripció està format per uns grups professionals i un conjunt de nivells que, per estar associats al procés de prestació d'un servei, mantenen una singular afinitat formativa i comparteixen significat en termes de tipus de servei prestat al client.

El grup professional agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral, de manera que dintre d'ell tenen cabuda tant les funcions de diversos nivells com diferents especialitats professionals.

El concepte de nivell professional és l'agrupació de llocs de treball amb funcions i nivells de responsabilitat, competències, impacte en resultats, grau d'autonomia d'acció i rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius, equiparables entre si.

La possessió per part de les persones treballadores d'alguna o totes les competències representatives d'un grup professional determinat, o la seva consecució a través del procediment d'acreditació de les competències professionals o a través de processos formatius, no implica la seva adscripció al mateix, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu d'aquestes competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

Article 6.2 Grups professionals

1. Serveis generals.

Grup 1.1 - Caps

Es tracta de treballadors/es amb responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o que duen a terme tasques tècniques de la més alta

complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració, així com en la definició d'objectius concrets.

Formació: Titulació universitària de grau superior o coneixements equivalents equiparats per l'empresa i/o amb experiència consolidada en l'exercici del seu sector professional.

Els/les treballadors/es desenvolupen les seves tasques amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Grup 1.2 - Tècnics/ques

Es tracta de treballadors/es que, amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors/es d'una mateixa àrea funcional.

Són treballadors/es que, amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mitjà d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitja, amb autonomia dins del procés. Fan funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, fetes per un conjunt de col·laboradors/es en un estadi organitzatiu menor.

Formació: Titulació universitària de grau superior o mitjà, formació tècnica especialista de grau superior o qualificació acreditada equivalent del Catàleg de qualificacions professionals vigents i/o coneixements equivalents equiparats per l'empresa, completada amb una experiència dilatada en el sector professional o lloc de treball.

Grup 1.3 – ADMINISTRATIUS I ESPECIALISTES

Es tracta de personal que realitza treballs d'execució autònoma que requereixen habitualment iniciativa i raonament per part de les persones treballadores encarregades de la seva execució, comportant, amb supervisió, la responsabilitat d'aquestes.

És personal que executa la seva feina amb dependència de comandament o professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de l'empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals i amb un període d'adaptació.

Formació: Batxillerat, BUP o equivalent, tècnics especialistes o certificats de professionalitat del mateix nivell o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigent complementada amb formació en el lloc de treball, o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió.

Grup 1.4 - AUXILIARS

Persones treballadores que executen amb un alt grau de dependència clarament establert, amb instruccions específiques. Poden requerir esforç físic, amb poca formació o coneixements molt elementals, i que ocasionalment poden requerir d'un petit període d'adaptació.

Formació: La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina, ESO, tècnic/a auxiliar o certificats de professionalitat del mateix nivell, o qualificació acreditada equivalent del catàleg de qualificacions professionals vigent, i/o coneixements adquirits en el desenvolupament de la professió o, si és el cas, Certificat d'escolaritat.

2. Servei de Grua.

GRUP 2.1 - Personal d'operacions del Servei de Grua.

Persones treballadores que, seguint les normes emanades de la Direcció de l'empresa, sota les ordres del/de la responsable del servei, i estant en possessió del permís de conduir adient per a les seves funcions, té la funció de conduir els vehicles de l'empresa, amb remolc o sense ell, condicionant el vehicle remolcat si n'hi hagués, realitzant les seves tasques amb la diligència exigible per a la seguretat del vehicle que enganxa i transporta, ocupant-se del correcte funcionament. Així mateix, té com a missió l'ús de la grua de transport, la càrrega i descàrrega de vehicles, ocupant-se també del manteniment bàsic i neteja de la grua i anàlegs. A requeriment de l'empresa podran realitzar tasques pròpies d'auxiliar de Grua, gestió logística del dipòsit municipal i senyalització excepcional per esdeveniments o actes públics, mantenint en tot moment el nivell professional i retributiu.

Persones treballadores que, amb amplis coneixements i experiència en l'activitat d'enganxament amb grues, col·laboren plenament amb el/la conductor/a d'aquella per a la recollida, enganxament, trasllat i/o ingrés de vehicles en els dipòsits o instal·lacions designades a aquest efecte.

3. Servei de Dipòsit municipal.

GRUP 3.1 - Personal d'operacions del Servei de Dipòsit municipal .

Persones treballadores que, a les ordres del/ de la responsable del servei, amb iniciativa i responsabilitat, i sobre la base de les instruccions emanades de la Direcció de l'empresa, realitzen treballs en expedients del dipòsit, així com els de registre i control d'ingrés de vehicles, operacions de cobrament de les taxes establertes i tasques anàlogues, en el dipòsit municipal.

4. Servei de Control de mercats.

GRUP 4.1 - Personal d'operacions del Servei de Control de mercats.

Persones treballadores que, a les ordres del/de la responsable del servei, amb iniciativa i responsabilitat, i sobre la base de les instruccions emanades de la Direcció de l'empresa, vetllen pel compliment dels reglaments que regulen els mercats municipals i ambulants, s'encarreguen de les senyalitzacions dels mercats i trasllat de senyals i tanques, control d'accés de vehicles per a càrrega i descàrrega, control d'incidències i altres serveis de suport als/ a les paradistes i anàlegs.

5. Servei de Centre de control de l'Àrea de Seguretat Pública.

GRUP 5.1 - Personal d'operacions del servei de Control de l'Àrea de Seguretat Pública.

Personal que, a les ordres del/de la responsable del servei, amb iniciativa i responsabilitat, i sobre la base de les instruccions emanades de la Direcció de l'empresa, s'encarrega de realitzar tasques d'operacions, atenent o gestionant les trucades i/o activitats administratives, relacions públiques, organitzatives, control de qualitat, etc., bé individualment o coordinant o formant a un grup d'elles.

Persones treballadores que tenen encomanada i realitzen la coordinació d'un grup de teleoperadors/es o gestors/es, responsabilitzant-se del desenvolupament del treball en la totalitat de les activitats, processos o serveis als quals està adscrit el grup, aplicant procediments i normes establertes, rebent supervisió sobre el treball i els seus resultats.

Així mateix, són les persones treballadores que, utilitzant la tecnologia adient, desenvolupen les seves tasques de suport professional, prestant assessorament professional a incidències que poden o no ser resoltes de manera automàtica amb el seguiment d'un argumentari sistematitzat, seguint mètodes de treball amb actuacions protocol·litzades, identificant i diferenciant la incidència de l'usuari, mitjançant la interacció dels coneixements adquirits, resolen la incidència, activant, si fos precís, els recursos necessaris adients en la unitat especialitzada d'emergències de seguretat.

CAPÍTOL VII. DRETS I DEURES GENERALS

Article 7.1 Igualtat de tracte i no discriminació.

L'empresa impulsarà contínuament accions per garantir en tot moment la igualtat de tracte i no discriminació entre totes les persones treballadores, amb especial atenció a aquells col·lectius més desfavorits. El Servei d'Igualtat i/o Recursos humans es trobarà en tot moment a la disposició del personal per atendre de manera individual i personalitzada qualsevol incidència que sorgeixi sobre aquesta matèria.

Article 7.2 Drets sindicals i informació

La representació de les persones treballadores ostentarà en tot moment els drets que, per la seva condició com a tal, li reconegui la legislació vigent.

Article 7.3 Règim disciplinari: faltes i sancions

Es considerarà falta tota acció o omissió voluntària que suposi infracció dels deures i obligacions imposats per les disposicions legals en vigor, i les detallades a continuació.

Les faltes es classificaran en tres grups: lleus, greus i molt greus.

Article 7.3.1 Faltes lleus.

Es consideraran les següents:

1. Fins a 3 faltes de puntualitat en 1 mes.
2. L'absència d'un dia al treball sense justificació, o sense haver obtingut el permís previ.
3. L'abandonament del lloc de treball per un període de temps breu durant la jornada, sense causa justificada o sense haver obtingut permís.
4. L'ocupació del temps, materials o útils de treball en qüestions que li siguin alienes.
5. No comunicar puntualment a l'empresa els canvis de domicili i telèfon o les dades necessàries per a la Seguretat Social, prestacions familiars o medicina de l'empresa.
6. La no utilització de la roba assignada per a la feina, o l'ús d'altra diferent d'aquella que hagués estat lliurada per l'empresa amb aquesta finalitat, incomplint la normativa d'ús existent, així com la utilització d'aquesta roba fora de les hores de treball.
7. No avisar oportunament l'empresa quan es falti al treball per motiu justificat, llevat que hi hagi provada impossibilitat.
8. La manca de neteja i higiene personal, així com en les dependències, serveis i útils de l'empresa.
9. La falta de respecte lleu al personal subordinat, companys/es, responsables superiors i públic en general, així com la discussió amb ells.
10. La comissió de petites negligències en la realització del treball o en la conservació de màquines, eines o materials.
11. No avisar al/a la responsable superior immediat/a dels defectes del material o de la necessitat d'aquest per continuar treballant.
12. La utilització de paraules malsonants o gestos grollers.
13. La fixació o escriptura de cartells o rètols de qualsevol mena en els centres de treball, sense autorització expressa de la Direcció.
14. La introducció en el centre de treball de persones alienes sense la deguda autorització. Aquesta falta tindrà el caràcter de greu o molt greu, segons els

casos, sempre que es faci amb una finalitat no lícita, es posi en perill la seguretat del centre o es causin trastorns en la normal activitat laboral.

Article 7.3.2 Faltes greus

Es consideraran les següents:

1. La doble comissió d'una falta lleu dintre d'un període de 30 dies.
2. La comissió de 4 a 7 faltes de puntualitat en 1 mes, o la reincidència en faltes lleus de puntualitat. Quan s'hagués de rellevar a un/a company/a bastarà amb una sola falta de puntualitat perquè aquesta es consideri com a greu, sempre que no hi hagi causa justificada,
3. L'ocultació fraudulenta de canvis de domicili i telèfon, o les dades necessàries per a la Seguretat Social, prestacions o medicina d'empresa.
4. La desobediència als/a les responsables en allò que concerneix les ordres de treball o servei.
5. El consum de drogues durant el treball que no hagin estat prescrites amb finalitats terapèutiques i que repercuteixin negativament en el treball.
6. L'ocultació maliciosa d'errors propis que puguin causar perjudicis a la producció, maquinària, útils o eines de treball, o a altres persones treballadores.
7. L'embriaguesa no habitual durant el treball, que hi repercuteixi negativament en el desenvolupament de la feina.
8. La introducció de begudes alcohòliques en el centre de treball, excepte autorització expressa i escrita de la Direcció.
9. L'originació de baralles o renyines amb els/les companys/es de treball.
10. L'incompliment de les normes de seguretat durant el treball.
11. No avisar immediatament en cas de produir-se un accident laboral.
12. La utilització de màquines o eines per a les quals no té autorització.
13. La utilització de màquines o eines que no es trobin en perfecte estat de funcionament, tenint coneixement d'això.
14. La negligència o desídia en el treball que afecti la seva bona marxa, la qualitat del servei, o que ocasioni una disminució en el rendiment.
15. L'arrencament o deteriorament dels cartells, impresos d'ordre interior i de treball, així com els exposats en els taulons d'avís, establerts a aquest efecte per a ús dels representants de les persones treballadores i seccions sindicals.
16. La sol·licitud o obtenció de permisos al·legant causa falsa o inexistent.
17. La utilització de segells i anagrames de la societat sense permís exprés de/de la responsable.
18. La realització de qualsevol tipus d'activitats lúdiques durant el treball. Si per aquest motiu es produís dany propi, als/a les companyes/es de treball o a l'empresa, podrà ser considerada com a molt greu.
19. La realització de proposicions i accions que puguin atemptar contra l'ètica i la moral dels/de les companys/es de treball.

20. Dormir durant la jornada de treball. Si el lloc de treball fos de cara al públic, o comportés tasques de vigilància d'eines i instal·lacions, la falta serà qualificada de molt greu.
21. La conducció de qualsevol vehicle de manera imprudent dintre del dipòsit i fora d'ell.
22. Ocasionar de forma sistemàtica danys, tant als vehicles de l'empresa com al vehicle arrossegat per la grua.
23. La deslleialtat o abús de confiança que no produeixi perjudici greu a l'empresa.
24. Freqüentar bars o similars per fer consumicions durant el treball, fora de les hores determinades de descans.
25. La falta de responsabilitat sobre les eines i útils a càrrec de la persona treballadora.
26. L'absència del lloc de treball abans que arribi el relleu, sense obtenir autorització.
27. La complicitat o encobriment de faltes molt greus.
28. Qualsevol altra de naturalesa, repercussió o conseqüència semblants a les anteriors.

Article 7.3.3 Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

1. La reincidència en falta greu.
2. L'abandonament del treball, i la inhibició o passivitat en la prestació del mateix.
3. La falta de neteja i higiene personal, així com de les dependències, eines i útils de l'empresa, si es produeix queixa dels/de les companys/es i s'ha cridat reiteradament l'atenció.
4. L'embriaguesa habitual o reincident, o drogoaddicció que repercuteixin negativament en el treball.
5. La desobediència al/a la responsable immediat/a en qüestions de treball, si és en matèria greu, si s'indueix a altres persones a desobeir, si implica pèrdua evident de la disciplina, o si s'origina per això danys a persones, coses o instal·lacions.
6. Els maltractaments de paraula o d'obra, la falta de respecte greu al personal subordinat, companys/es, responsables i públic. Igual qualificació mereixerà la falta de respecte si s'originen renyines, causant lesions, danys en instal·lacions o notòria interrupció del treball.
7. No avisar el/la superior immediat/a dels defectes del material o de la necessitat d'aquest per seguir treballant, si com a conseqüència s'origina perjudici greu.
8. La falsedat, la deslleialtat, el frau, l'abús de confiança envers l'empresa i el furt, robatori, estafa, tant als/a les companys/es de treball com a l'empresa o a terceres persones, dintre de les seves dependències, o durant l'acompliment de treball o serveis per compte de l'empresa.
9. La simulació d'un accident de treball per fer valer com a tal les lesions causades fora de l'empresa.

10. La suplantació de personalitat, així com el consentiment d'això.
11. La comissió d'actes que atemptin o perjudiquin greument la imatge de l'empresa, en els seus locals o dependències, dintre o fora dels centres de treball, durant la jornada de treball.
12. Fer desaparèixer, inutilitzar, causar desperfectes o modificacions malicioses en útils, productes, eines, màquines, vehicles, aparells, instal·lacions, edificis, estris i documents d'empresa.
13. La provocació de renyines amb els companys de treball, si es produeixen lesions, danys en les instal·lacions i equips o notòria interrupció del treball.
14. La violació del secret de la correspondència o de qualsevol document reservat de l'empresa o de les persones i no guardar la deguda discreció o el natural sigil dels assumptes i serveis en què, per la missió del seu contingut, hagin d'estar assabentats/des, així com fer ús indegut de la informació continguda en les bases de dades, incomplint la vigent Llei de Protecció de Dades.
15. La revelació a persones alienes a l'empresa de dades de reserva obligatòria. Donar amb malícia, als/a les responsables, informes falsos sobre el curs de la seva labor, facilitar dades a persones no autoritzades expressament per l'empresa, sobre la producció, secrets i negoci d'aquesta.
16. L'ofensa greu i pública de l'empresa.
17. La modificació o retirada per compte propi, i sense autorització, dels aparells i dispositius de protecció posats en les grues, eines i instal·lacions.
18. La negligència o imprudència inexcusable que sigui causa d'accidents greus o deteriorament important en la maquinària, utillatge, instal·lacions i/o personal.
19. Tota acció o omissió conscient realitzada en contra de les normes de seguretat de l'empresa, si implica risc d'accident, o perill d'avaria per a les instal·lacions.
20. El suborn o intent de suborn per a obtenir ascensos, canvis de treball, permisos retribuïts o qualsevol altre benefici, així com acceptar el suborn o ajudar deliberadament a algú per a la consecució d'aquestes fins.
21. L'acceptació de remuneracions, comissions, regals o qualsevol avantatge de persones alienes a l'empresa per raons del seu lloc de treball o en ocasió del compliment de les seves funcions.
22. L'execució del treball en estat d'embriaguesa o drogoaddicció, havent-hi risc d'accident, o deficiència clara en els seus resultats.
23. Causar-se lesions deliberadament.
24. La disminució voluntària i continuada del rendiment normal del treball.
25. L'assetjament sexual, entès com aquelles conductes de naturalesa sexual que, afectant la dignitat de les persones en l'entorn laboral, resultin indesitjades i ofensives per a la persona que n'és objecte.
26. Qualsevol altra de naturalesa, repercussió o conseqüència semblants a les anteriors.

Article 7.3.4 Sancions aplicables.

Les faltes se sancionaran atenent a la major o menor perillositat, malícia, repercussió i altres circumstàncies que concorrin, amb els següents tipus de sancions per a cada classe d'elles:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal privada, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 3 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 16 a 60 dies o acomiadament.

En qualsevol cas, l'empresa comunicarà per escrit a la representació de les persones treballadores la sanció a imposar amb l'antelació suficient, que serà, com a mínim, de 3 dies laborables per a les faltes greus i molt greus, així com les faltes lleus que impliquin sanció de suspensió d'ocupació i sou.

Article 7.3.5 Cancel·lació d'antecedents

L'empresa cancel·larà les notes desfavorables per sancions obrants en els expedients de les persones treballadores de no haver-se produït nova falta de qualsevol classe o graduació. Perquè procedeixi aquesta cancel·lació, la persona treballadora haurà d'haver observat una conducta irreprotxable durant els següents períodes de temps:

- a) 3 mesos per a la cancel·lació de faltes lleus.
- b) 6 mesos per a la cancel·lació de faltes greus.
- c) 1 any per a la cancel·lació de faltes molt greus.

Article 7.3.6 Prescripció

Les faltes lleus prescriuran al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 dies, sempre a partir de la data que l'empresa va tenir coneixement de la seva comissió, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Article 7.4 Conflictes amb la ciutadania, proveïdors i/o clients

En el cas que es produïssin conflictes amb persones usuàries amb motiu dels serveis prestats per CORESSA, i acabessin en la via judicial, l'empresa proporcionarà a la persona treballadora advocat/ada i procurador/a, sempre que la intervenció d'aquest/a darrer/a fos legalment preceptiva, i sufragarà els honoraris professionals i despeses que s'originin en la defensa d'aquesta.

Si la persona treballadora designés advocat/ada i procurador/a diferent del/ de la que ha proporcionat l'empresa, llavors els honoraris derivats serien exclusivament a càrrec seu, així com les despeses que es generin en l'exercici de la seva defensa i/o representació (notaries, peritatges, etc.).

Article 7.5 Resolució de conflictes.

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball al fet que es refereix l'art. 82.3 de l'E.T., de conformitat amb l'art. 85.3.c de l'E.T., la discrepància serà sotmesa al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través dels procediments que s'estableixen en el seu propi reglament.

CAPÍTOL VIII. PROTECCIÓ DEL MEDI AMBIENT.

Article 8.1 Acció mediambiental.

Ateses les característiques actuals de CORESSA, com a instrument de l'Ajuntament de Sant Boi en el desenvolupament de l'estratègia de ciutat, es creu necessari donar un impuls a l'acció mediambiental en els llocs de treball. En concret, a través de previsions referides a la posada en marxa de plans específics sobre minimització, reducció i reciclatge de residus, eficiència energètica i estalvi d'aigua, o l'elaboració de plans de substitució de tecnologies, productes i processos per uns altres menys contaminants.

Per assolir aquests objectius es designarà un/a delegat/da de Medi Ambient d'entre els/les delegats/des de Prevenció, que seran informats/des dels aspectes ambientals significatius de l'empresa (emissions, abocaments, generació de residus, ús de l'aigua i l'energia) i consultats/ades en la implantació de nous processos o modificació substancial dels existents que tinguin impacte ambiental o desenvolupament dels Sistemes de Gestió que l'empresa pogués establir.

Les funcions de delegat o delegada de Medi ambient seran, fonamentalment, les que es promoguin en el si de l'empresa o centre de treball en observança de les disposicions legals vigents en matèria mediambiental en el treball, així com la d'estudiar i proposar mesures que es considerin adients en l'àmbit de la sostenibilitat, l'aprofitament de recursos i la cura de l'entorn natural.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera.- Durant la vigència del Conveni s'estudiarà la possibilitat de promoure un pla de pensions per a les persones treballadores.

Segona.- Les retribucions salarials corresponents a les taules 2023 seran aplicades a partir de la nòmina del mes de juny 2023, sense perjudici dels endarreriments que des del 01/01/2022 es meritin.

DISPOSICIÓ FINAL

Per a tot el que no estigui previst ni regulat en aquest Conveni Col·lectiu, se seguirà exclusivament en el que es disposi a l'Estatut dels Treballadors.