

RESOLUCIÓ de 1 d'agost de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa d'Aparcaments Municipals de Tarragona, SA, per als anys 2019 - 2022 (codi de conveni núm. 43001692011998).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa d'Aparcaments Municipals de Tarragona, SA, subscrit per les parts negociadores en data 7 de juny de 2019, i presentat per les mateixes parts en data 11 de juny de 2019, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa d'Aparcaments Municipals de Tarragona, SA, de Tarragona, per als anys 2019 - 2022, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.

2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 1 d'agost de 2019

Marta Cassany Virgili
La directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text original signat per les parts

Conveni col·lectiu de l'empresa Aparcaments Municipals De Tarragona, S.A., per als anys 2019-2022

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Parts signants i àmbit personal

El present Conveni es subscriu entre la representació legal dels treballadors a l'empresa i la representació de l'empresa, legitimada per el sotmetiment previ i aprovació del text per part del Consell d'Administració de la mateixa.

El present Conveni és d'àmbit empresarial i serà aplicable a tot el personal que presta els seus serveis per compte de l'Empresa Aparcaments Municipals de Tarragona, S.A., mitjançant una relació laboral. Queden expressament exceptuats de l'àmbit personal d'aquest conveni les relacions que es regulen a l'article 1.3 i 2 del Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Vigència i durada

Les condicions pactades en el present Conveni Col·lectiu entraran en vigor el dia 1 de gener de 2019 a tots els efectes econòmics i socials. La seva durada serà quatre anys, estenent els seus efectes fins el 31 de desembre de 2022. Els aspectes normatius continguts en aquest conveni es mantindran vigents en tant no es procedeixi a la nova signatura d'un nou conveni.

Article 3. Denúncia i pròrroga

1. La denúncia del conveni, per la seva renegociació o revisió, es podrà formular per qualsevol de les parts, per escrit i raonadament, detallant els extrems que es vulgui sotmetre a revisió, presentant-la a l'altre part amb una antelació de dos mesos a la data de venciment. Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents.

2. De no formular-se denúncia, el conveni quedarà tàcitament prorrogat per successius períodes d'una anualitat i el conveni mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord que el substitueixi.

Article 4. Prelació de normes

El present Conveni s'erigeix en la norma prioritària de regulació de les relacions laborals a l'empresa. Amb caràcter supletori s'estarà en primer terme al que disposa el Conveni Col·lectiu d'aparcaments, estacionaments regulats de superfície, garatges, servei de rentat i greixatge de vehicles de Catalunya (79001575011999), i subsidiàriament en el text refós de l'Estatut dels Treballadors i demés disposicions legals de caràcter general.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni constitueixen un tot orgànic indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica hauran de ser considerades globalment. En el supòsit de modificació parcial o declaració de nul·litat per part de la jurisdicció competent, s'haurà de renegociar en la seva integritat.

Article 6. Clàusula de garanties més beneficioses

Es garanteix el respecte als drets individuals adquirits mitjançant qualsevol contracte o resolució que no vulneri el dret administratiu. Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte, norma o disposició de rang superior més favorable globalment ha de prevaldre sobre el que s'estableix en aquest Conveni.

Article 7. Compensació i absorció

Les condicions que es pacten en el present Conveni substitueixen en la seva totalitat a les que fins ara regien a l'empresa en virtut de qualsevol pacte, acord, conveni o origen, excepte que expressament es digui el contrari. Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que amb anterioritat regien a l'empresa, ja sigui per millora pactada o unilateralment concedida per l'empresa. Les disposicions legals futures que constitueixin millores retributives o condicions laborals més beneficioses que les que aquí s'estableixen, resultaran d'aplicació sempre que, en còmput anual o valorades conjuntament, superin les d'aquest Conveni.

Article 8. Comissió Paritària de control i seguiment del Conveni

1. Les parts signatàries del present text constitueixen una comissió paritària mixta que farà un seguiment del conveni i entendre de totes les qüestions relacionades amb la interpretació de les normes contingudes en el present Conveni.

2. La Comissió es constituirà formalment a la signatura del present Conveni. Aquesta Comissió mixta estarà formada pels mateixos signataris del conveni.

3. Aquesta comissió paritària es regirà pel següent reglament de funcionament:

a) Les qüestions que es plantegin a la comissió paritària s'hauran de remetre al domicili de l'empresa, dirigit a la comissió paritària del conveni, a Cr. Passatge de Saavedra, s/n, 43002 de Tarragona.

b) Les consultes formulades seran registrades i custodiades per la comissió, quedant-ne constància en un llibre de registre, del que es mantindrà un arxiu físic per un període de cinc anys.

c) Amb caràcter ordinari la comissió mixta es reunirà mensualment, per tractar les consultes formulades, o quan el volum de les consultes que s'hagin registrat en la seva secretària així ho aconselli. En qualsevol cas, haurà d'emetre el preceptiu dictamen sobre les consultes que se li formulin en un termini màxim de vint dies des de la data de recepció i registre de la mateixa. En relació amb la seva activitat s'estarà a aquests terminis i al que es disposi legalment.

- d) De les reunions celebrades per la Comissió s'estendrà acta en la qual figuraran les decisions preses, havent de ser signades les mateixes per la totalitat dels membres assistents a elles. Cadascuna de les representacions, de l'empresa i dels treballadors, podran valdre's i ser assistides pels assessors que estimin convenient segons les matèries a tractar, amb veu però sense vot.
- e) Els acords hauran d'aconseguir-se per unanimitat, en cas contrari de resolrà la consulta amb l'expressió «sense acord», sense realitzar manifestacions o pronunciaments de part. En tots dos supòsits se li donarà trasllat i coneixement del seu pronunciament a les parts interessades en el termini màxim de set dies des que la sessió de la Comissió paritària va tenir lloc.
- f) De les resolucions que es dictin se'n donarà la oportuna publicitat per part dels agents integrants de la comissió paritària.
4. Aquesta Comissió mixta tindrà les funcions establertes a la Llei i, específicament, les següents:
- a) Atendre aquelles qüestions que a petició de les parts o essent interès general, es derivin de l'aplicació del propi conveni i de la interpretació de les seves clàusules.
- b) Funcions de mediació, arbitratge i conciliació, en cas de conflicte entre Empresa i un treballador o treballadors, quan les parts interessades de comú acord així ho sol·licitin.
- c) Pronunciament en les discrepàncies sotmeses per qualsevol de les parts en relació a la inaplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest conveni, segons el que es preveu a l'article 82.3 del text vigent de l'Estatut dels Treballadors, quan no hagin assolit un acord durant el període de consultes.
- d) Aprovar els reglaments necessaris per al seu correcte funcionament.
- e) Totes aquelles altres funcions que es puguin correspondre en aplicació dels convenis i normes vigents.
5. Quan en l'aplicació dels pactes sorgeixin discrepàncies irresolubles per la Comissió Paritària, així com en els pronunciaments de la Comissió paritària referits en el punt c) de l'apartat precedent, aquesta remetrà a les parts per a la resolució dels conflictes col·lectius i individuals a través de la mediació o arbitratge corresponent del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol II. Jornada laboral, calendari laboral i vacances

Article 9. Jornada laboral i horaris

1. La durada de la jornada serà d'un màxim de 1.664 hores anuals, sent la mitjana de la jornada setmanal de 37,5 hores en còmput anual, aplicant el mateix percentatge de reducció a l'hora de calcular el còmput anual i setmanal a les jornades reduïdes.
2. El temps de treball es computarà de manera que tant al començament com al final de la jornada diària, continuada o partida, el treballador es trobi en el seu lloc de treball. Els treballadors que realitzin el seu treball en jornada partida disposaran de 20 minuts de descans, entre les 11:00 i les 11:30 hores, que serà considerat temps efectiu de treball, igualment en torns de tarda els treballadors que exerceixen durant més de 4 hores tindran el mateix dret de berenar entre les 17:00 i 17:30.
3. L'horari serà establert en cada centre de treball mitjançant acord amb la representació legal dels treballadors, distribuint les 1.664 hores efectives de treball al llarg de l'any, com considerin més convenient, sense perjudici que puguin pactar, en casos concrets, horaris flexibles de treball, amb els límits legals fixats pel que fa a jornada anual, setmanal i diària.
4. La jornada laboral diària podrà ser continuada o partida, amb els descansos entre jornada i setmanal corresponents, en torns de matí, tarda o nit quan es treballi les 24 hores per dia, i amb un mínim i un màxim de treball per dia, sempre que en còmput mensual, bimensual, trimestral s'adapti al mòdul de jornada de 37,5 hores setmanals efectives.
5. En virtut del que preveu l'article 34.2 de l'Estatut dels Treballadors, l'empresa podrà distribuir de manera irregular al llarg de l'any el 10% de la jornada de treball, s'ha de respectar en tot cas els períodes mínims de descans diari i setmanal que preveu la llei. L'empresa ha de preavisar amb un mínim de cinc dies d'antelació el dia i l'hora de la prestació del treball resultant d'aquesta distribució irregular.
6. L'horari laboral dels treballadors de la Zona Regulada serà de dilluns a dissabtes de 09'00 a 14'00 hores i de 16'00 a 20'00 hores.
7. L'horari d'oficines (atenció al públic) serà de 08'00 a 15'00 hores de dilluns a divendres i dilluns i dimarts de les 16'00 a 18'30 hores. El personal d'oficines s'organitzés en els torns de treball per

poder complir les hores pactades en el conveni i donar servei al públic en els horaris. Del 01 de juny fins al 30 de setembre el personal treballés en torn d'horari intensiu de 08'00 a 15'00 hores. En cas que l'horari previst no sigui suficient per cobrir el còmput d'hores anual, es realitzaran les tardes necessàries per cobrir el dèficit horari.

8. El personal de manteniment prioritzarà el torn de matí, però si cal per qüestions organitzatives ampliar horari, es podrà crear un torn de tarda o torn partit.

9. Ateses les especials característiques de les tasques desenvolupades pel personal, els horaris s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord amb l'organització establerta per la direcció de l'empresa i amb la legalitat vigent. En tot cas, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, dotze hores.

Article 10. Calendari laboral

1. El calendari de festius correspondrà amb el calendari de les festes laborals de Catalunya aprovades per la Generalitat de Catalunya, més les dues festes locals aprovades per l'Ajuntament de Tarragona.

2. Les persones treballadores de l'empresa gaudiran de sis dies de permís de lliure elecció (assumptes personals), a més dels dies 24 i 31 de desembre, que es consideraran festius. Conseqüentment en cas que aquets dies festius (24 i 31 de desembre) caiguin en descans setmanal, el treballadors afectats tindran dret a recuperar-ho el dia laborable anterior o posterior al dia festiu. Els dies d'assumptes personals es computaran com a temps efectiu de treball dins de la jornada ordinària.

El gaudi d'aquests sis dies de lliure elecció del personal es negociaran anualment amb la representació dels treballadors, un cop aprovat el calendari laboral per la Generalitat de Catalunya, valorant les necessitats organitzatives de l'empresa.

Haurà de sol·licitar el permís amb un mínim de dos dies d'antelació, podent denegar el mateix si les necessitats del servei així ho aconsellen. Aquesta denegació no suposarà la pèrdua del dret del treballador a obtenir-los en altres dates, i, com a màxim, fins al dia 15 de gener del següent.

Article 11. Vacances

1. Amb caràcter general, les persones treballadores de l'empresa gaudiran de 22 dies laborables de vacances.

2. El gaudi de les vacances del personal es pactarà anualment amb la representació legal dels treballadors a l'empresa, un cop s'hagi publicat el calendari laboral oficial. Per l'establiment dels dies de vacances es tindran en compte les necessitats organitzatives de l'empresa atenent a l'activitat desenvolupada, en relació amb els interessos del personal. En cas de conflicte i per establir el calendari de vacances es tindrà en compte el informe del responsable de cada àrea, prioritzant de seguir un criteri rotatiu del personal.

En qualsevol cas, el calendari de vacances ha d'estar concretat, assignat i ha d'ésser conegut pel personal afectat abans del dia 1 d'abril del mateix any. En cas de discrepàncies amb la representació dels treballadors, abans de l'esmentada data la direcció de l'empresa haurà d'haver elaborat un calendari de vacances pel personal, independentment de la falta d'acord amb la representació dels treballadors i del seu dret a impugnar-lo pel conducte que consideri adient.

Si per necessitats específiques dels serveis que s'ofereixen, el personal no pot fer les vacances dins el període establert amb anterioritat, s'estableix una prima d'un dia laboral per cada 7 dies naturals.

3. Es pot pactar el fraccionament de les vacances en varis períodes. En el cas que el dia assignat per a l'inici de les vacances d'algun treballador coincidís amb el seu descans setmanal, aquestes es computaran a partir del dia següent del terme de l'esmentat descans.

Els responsables de cada servei elaboraran un pla de vacances de forma rotativa any a any. Aquest pla es presentarà abans de l'1 de març de cada any i, un cop aprovat, es farà públic abans del 15 de març i ha de tenir el vistiplau de la Direcció de l'Empresa i Comitè d'Empresa abans de la seva posada en marxa.

Es considera període hàbil per al gaudi de les vacances des de l'1 de juliol fins al 30 de setembre de cada any així com al desembre, per al Servei d'Estacionament Regulat. No obstant això, el treballador podrà sol·licitar el seu gaudi durant la resta de l'any, havent d'intervenir per a això acord amb l'empresa.

4. Si durant les vacances el treballador o treballadora pateix una malaltia o un accident, que comporti baixa mèdica, aquestes quedaran interrompudes, havent de presentar la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances un cop hagi obtingut l'alta mèdica, sempre i quan el servei ho permeti, o quan es pacti directament amb el treballador.

5. Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador o treballadora no ostenta el període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances serà la part proporcional corresponent.

Capítol III. Condicions socials

Article 12. Llicències i permisos

1. Els treballadors tenen dret a gaudir, prèvia o, en el seu cas, posterior justificació i avís a l'empresa, dels permisos retribuïts següents:

a) Dos dies laborables per canvi de domicili si és a la mateixa província i 4 si és en una altra.

b) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, del temps indispensable per a la realització dels exàmens finals. En el cas que el treballador faci la seva jornada de nit, el permís retribuït serà de tota la jornada del dia immediatament anterior a l'examen. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves i cal demanar permís amb un mínim de 72 hores d'antelació.

c) El temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal, sempre prèvia acreditació a l'empresa, així com el temps indispensable per l'exercici del dret al sufragi i per comparèixer a citacions judicials.

2. Els treballadors tenen dret a gaudir d'una llicència, prèvia justificació i atorgament per l'empresa o, en el seu cas, posterior avís quan circumstàncies d'especial urgència hagin impossibilitat la justificació prèvia, per visita al metge i/o especialista, dins de les hores de treball sense baixa mèdica, sempre pel temps que sigui indispensable. Així també per a l'acompanyament de l'esposa, marit o fills que per motius d'edat o físics hagin de ser acompanyats per l'empleat.

Aquests casos seran degudament acreditats amb l'aportació del corresponent justificant facultatiu.

Article 13. Permisos especials relacionats amb la conciliació de la vida personal i familiar

1. Els permisos regulats per aquest article són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els apartats C, D.5, J i L de l'apartat II d'aquest article.

2. Al marge dels ja reconeguts en aquest text i dels que tinguin dret per aplicació de la legalitat vigent, els treballadors i treballadores de l'empresa gaudiran dels següents permisos:

a) Un permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, de durada de 18 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. Per la formació de parella, s'exigirà el certificat de convivència.

b) Un permís per matrimoni d'un familiar d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

c) Permís per maternitat de durada de setze setmanes ininterrompudes, que s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot

començar fins a sis setmanes abans. En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda.

La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, l'empleat tindrà dret a gaudir d'un permís de fins dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques: sou base i antiguitat.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tan preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest apartat D, seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o a les Lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una durada no inferior a un any.

d) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill, que tindrà una durada de quinze dies, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció. Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos per maternitat i per atendre a fills prematurs.

e) El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives més una setmana adicional, des de l'acabament del permís retribuït per naixement del fill, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, adopció o acolliment, fins que finalitzi el descans per maternitat o immediatament després d'aquest descans, sempre que es gaudeixi del descans corresponent (sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi). Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

f) Permís per lactància d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop fi nit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes, tot i que també es mantindrà aquest dret mentre el fill sigui menor de dotze mesos. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades

senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

g) Permís per a atendre fills prematurs, en el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, pel temps equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes addicionals. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, l'empleada o l'empleat tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebut les retribucions íntegres. També tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.

h) Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebien suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

i) Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. Igualment, les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

j) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal gaudirà d'un permís de tres dies hàbils si el fet es produeix en la mateixa província i de cinc dies hàbils si és en diferent província.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en una província diferent de la del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

k) Per ser necessari atendre un familiar de primer grau, l'empleat tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudir d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

l) Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

m) Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

3. Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

4. En els casos previstos del permís per maternitat, de paternitat pel naixement, acolliment o adopció, i per atendre fills prematurs, el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es

comptarà com de servei actiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de l'empleada i, en el seu cas, de l'altre progenitor empleat, durant tot el període de durada del permís i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció de període de gaudi del permís.

5. Els empleats que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

Article 14. Condicions generals de les excedències

1. En el que no es prevegi, la concessió i la durada de les excedències s'ajustarà a l'establert a la legalitat vigent.

2. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest article i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

3. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

4. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

5. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

6. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'empresa ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 15. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. Durant el període d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla, els empleats podran participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.

Article 16. Excedència voluntària per tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. Durant el període d'excedència voluntària per a tenir cura de familiars, els empleats podran participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.

Article 17. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 18. Excedència voluntària per violència de gènere

1. Les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

3. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als indicats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

4. Igualment, durant els dos primers mesos de l'excedència voluntària per violència de gènere, l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 19. Reduccions de jornada

1. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

2. Les mesures establertes per aquest article s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb la legalitat vigent. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que estableix la llei amb relació al còmput de terminis.

En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seves dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

3. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifi qui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

4. Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

5. Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat que hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

6. Les reduccions de jornada establertes per aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

Article 20. Jubilacions anticipades

Els treballadors i treballadores podran acollir-se a la jubilació anticipada, sempre que compleixin els requisits establerts en les disposicions legals en matèria de jubilacions.

L'empresa es compromet a realitzar i utilitzar la taxa de reposició a cada lloc de treball que es jubili. Aquesta plaça serà coberta per concurs públic pertinent.

Article 21. Jubilacions parcials

1. L'empresa possibilitarà l'accés a la jubilació parcial a tots els treballadors/es, d'acord amb les formes generals legalment establertes, d'aquells empleats que voluntàriament ho sol·licitin, complint els requisits que la Llei General de la Seguretat Social, estableix així com aquells que es regulen en aquest article.

2. La sol·licitud del treballador es farà amb una antelació de sis mesos, com a màxim, al dia que es produeix el requisit d'edat (a partir dels 60 anys), i l'empresa concedirà a la major brevetat possible el pas a la nova situació, després de realitzar tots els tràmits necessaris per a cobrir el lloc vacant.

3. La jornada de treballador jubilat parcialment serà d'entre el 25% i el 85% de la seva jornada completa, i ho serà de jornada efectiva. La distribució de la jornada es podrà, a petició del propi treballador, distribuir-la de forma acumulada durant el període anual. Malgrat això, el treballador tindrà dret a realitzar jornades diàries de treball d'entre 4 i 7 hores.

4. El treballador jubilat parcialment percebrà el seu salari en proporció a la seva jornada reduïda.

5. Els jubilats parcialment tindran dret a tots els beneficis socials i econòmics, com si estiguessin a jornada completa.

Article 22. Jubilació forçosa

Quan el treballador tingui la edat legal de jubilació fixada per la normativa de la Seguretat Social, sempre i quan el treballador compleixi els requisits exigits per tenir dret a la pensió completa de jubilació en la seva modalitat de contributiva, es jubilarà totalment en aquesta data.

Per part de l'empresa es compromet a millorar l'estabilitat de l'ocupació, amb contractació de nou personal de menys edat, amb la finalitat de donar un relleu generacional de la plantilla.

L'empresa es compromet a realitzar i utilitzar la taxa de reposició a cada lloc de treball que es jubili. Aquesta plaça serà coberta per concurs públic pertinent.

Article 23. Malaltia o accident

Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els comunicats de confirmació, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació.

En els casos de baixa per accident o malaltia, la totalitat del personal afectat pel present Conveni percebrà el 100% de les retribucions fixes.

Basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, es procurarà cobrir abans de 15 dies les baixes per incapacitat temporal, en especial les dels llocs que es considerin essencials.

Article 24. Pla de pensions

El pla de pensions de l'empresa queda congelat a efectes 1 de gener de 2018, al no poder-se efectuar més aportacions.

Tots els treballadors de l'empresa que tinguessin concertat el pla de pensions, mantindran en seus drets de rescat de les aportacions efectuades, ja que es considera vitalici.

Article 25. Bestretes

L'empresa podrà concedir bestretes als seus treballadors per tal d'ajudar a atendre necessitats econòmiques urgents i imprevistes. L'import màxim de les mateixes serà de 3.000 euros. Aquesta quantitat es podrà retornar, sense interessos, en dotze mensualitats. Els empleats amb una antiguitat superior a un any podran demanar l'avançament de la paga extraordinària corresponent al semestre natural. Es podran concedir bestretes per un import superior a l'esmentat, en casos excepcionals, totalment justificats. En el supòsit de casos excepcionals, en què les necessitats econòmiques siguin de màxima urgència, es resoldran dintre de les 48 hores següents.

Article 26. Assistència jurídica

L'empresa garanteix la defensa jurídica a tots els empleats que tinguin qualsevol conflicte penal o civil derivat del treball que duen a terme a l'empresa. Quan l'afectat elegeixi lliurement l'advocat, l'empresa es farà càrrec dels honoraris, amb un límit màxim de nou mil euros. L'assistència jurídica a què es refereix aquest article abastarà procediments penals i civils per fets ocorreguts en les tasques relacionades amb el servei o fora de servei, derivats de la condició d'empleat. No obstant, si finalment es resolgui el procediment amb sentència condemnatòria per al treballador, serà l'interessat el responsable de fer-se càrrec de les despeses i honoraris derivats del procediment.

L'empresa només podrà exercir el dret a repetició quan la sentència judicial condemnatòria per delictes dolós sigui ferma i irrecurrible.

El treballador que hagi d'acudir obligatòriament a un jutjat o comissaria de policia per aquells motius en període de descans o de vacances serà compensat amb un dia lliure, prèvia presentació del justificant emès per l'autoritat competent en cada cas.

Article 27. Prevenció de riscos i vigilància de la salut

1. Anualment, l'empresa realitzarà un reconeixement mèdic als empleats, amb caràcter voluntari, que, en tot cas, tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat/da, tenint prioritat els col·lectius que tenen perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc.

Aquest reconeixement mèdic es realitzarà amb periodicitat inferior, en els supòsits que ho aconselli el Servei de Vigilància de la Salut. L'expedient mèdic serà confidencial, i del seu resultat es donarà constància documental a l'interessat/a. A l'empresa es comunicaran, exclusivament, les condicions d'aptitud per a l'exercici del lloc de treball habitual.

Quan es comprovi, sota control dels serveis mèdics que l'empresa designi, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar a un determinat empleat, aquest ha de ser traslladat a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, sempre dintre del seu departament, i si això no fos possible, es traslladarà a un altre, sense que en cap cas hi hagi minva, congelació, ni absorció salarial. Aquesta comprovació s'efectuarà d'ofici, a instància del comitè de seguretat i salut, o a petició de l'interessat.

Del procés de reassignació al nou lloc de treball s'en donarà compte al comitè de seguretat i salut i a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment, tenint en compte l'informe dels serveis mèdics.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'empresa, per poder desenvolupar les noves tasques que li assignin.

Es fomentaran campanyes de vacunació entre els empleats (especialment als col·lectius de risc).

Per al treballador de nou ingrés s'efectuarà el reconeixement amb caràcter previ al seu alta laboral i en ell es farà constar exclusivament la seva idoneïtat per al lloc de treball que hagi d'ocupar. No es podran efectuar proves radiològiques, tret que per expressa recomanació facultativa s'aconselli per a completar el diagnòstic i sempre amb el consentiment de l'afectat.

2. Durant l'embaràs, quan existeixi risc, per mínim que aquest pogués ser, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre duri aquell, sense que existeixi minva en la percepció de les seves retribucions. Així mateix, els

empleats tindran dret al canvi de la jornada nocturna a la diürna i al canvi de torn de treball, acompanyant a la sol·licitud la recomanació mèdica.

El disposat anteriorment serà també d'aplicació durant el període d'al·letament, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la mare o del fill i així ho certifiqués el metge que assisteixi facultativament a la treballadora.

Article 28. Premi de vinculació

Quan un treballador o treballadora, d'edat superior a 50 anys i antiguitat mínima de 10 anys, causi baixa voluntària en l'empresa, tindrà dret a rebre en concepte de premi de fidelitat/vinculació, i en funció del nombre d'anys de prestació continuada de serveis en aquella, una compensació econòmica consistent en els següents imports bruts:

Amb 10 anys de servei en l'empresa, 1.246,72 euros.

Amb 20 anys de servei en l'empresa, 2.493,44 euros.

Amb 25 anys de servei en l'empresa, 3.116,81 euros.

Aquestes quantitats, l'import de les quals es mantindrà inalterable durant tota la vigència del conveni, s'abonaran en un únic pagament, en la data que el treballador o treballadora causi baixa voluntària en l'empresa.

Capítol IV. Condicions econòmiques

Article 29. Estructura Retributiva

L'estructura retributiva bàsica del personal afectat per aquest conveni col·lectiu estarà constituïda pels següents conceptes:

Les Retribucions bàsiques:

- Salari Base
- Antiguitat
- Pagues extraordinàries

Els Complementos retributius:

- Complementos personals: complement ad personam
- Complementos de lloc de treball: plus conveni
- Complementos de quantitat i qualitat de treball: plus productivitat, plus nocturn, plus disponibilitat, plus reten, plus festiu i hores extraordinàries.

Article 30. Increment salarial

L'increment de les retribucions dels empleats d'aquesta empresa durant la vigència del present Conveni serà aquell que es fixi en les respectives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 31. Retribucions bàsiques

1. Salari base

El salari base és la part de la retribució del treballador fixada per mesos, en funció del seu grup professional i nivell.

El Salari base del personal afectat pel present Conveni és el que es determina per cada nivell i categoria a l'annex 1.

2. Antiguitat

El personal fix de plantilla que porti treballant a l'empresa més de tres anys ininterromputs, se li reconeixerà un trienni d'antiguitat. A partir d'aquella data, cada tres anys treballats de forma ininterrompuda es generarà un nou trienni.

El complement d'antiguitat del personal s'abonarà en cadascuna de les quinze pagues, reflectint-se al seu full de salari com a "Antiguitat". L'import corresponent per a cada trienni serà d'un 3% sobre el salari base, amb un topall màxim de 9 triennis. Pel que fa al 9è. Trienni, el percentatge equivalent del preu del trienni serà d'un 25% sobre el salari base.

Per al càlcul dels triennis s'ha partit del salari base de cada nivell retributiu, aplicant a cada lloc de treball per nivells retributius un valor proporcional concret.

Aquesta nova aplicació del complement Antiguitat, respecte del personal que es trobi en el moment de la signatura del present conveni en procés de meritament dels quinquenis que s'establien en l'anterior regulació, farà que s'hagui d'adaptar aquesta nova classificació, fent que si hi hagues

possibles diferències salarials entre la nova classificació i la vella, es respectes la situació anterior fins equiparar-la a la nova.

3. Pagues extraordinàries

Les retribucions anuals establertes en el present conveni es distribuïran en quinze pagues. Les gratificacions extraordinàries de juny i Nadal i la paga de març, consistiran en l'abonament de 30 dies de salari base més antiguitat. La gratificació de juny ha de ser abonada com a data límit el dia 15 del indicat mes.

La paga de Nadal serà abonada abans del quinze de desembre i la paga de març es farà efectiva abans del quinze de març de l'any natural en curs. En cap cas podrà fraccionar-se el pagament de les indicades gratificacions. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el semestre natural, s'abonarà la part proporcional al temps treballat.

Article 32. Complementos retributius:

1. Complement Ad personam

En anteriors pactes que van esdevenir un canvi en el sistema retributiu del personal en plantilla, es va consolidar el complement "adpersonam".

Aquest concepte s'incrementarà econòmicament segons determinin els PGE de cada any, i no podrà ser ni absorbit ni compensat.

2. Plus conveni

Aquest Plus es percebrà per 12 mensualitats a raó de l'import màxim de 325,47€ mensuals.

Únicament es podrà percebre el plus conveni que li correspongui per la seva categoria professional si es justifica de forma adequada que és fruit d'una adequació retributiva de caràcter singular i excepcional que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats al mateix.

Amb la implantació d'aquest plus conveni, es revisaran les condicions salarials del personal que actualment està en plantilla:

- Pel personal que estigui percebent complement "adpersonam" aquest es revisarà per poder-lo redistribuir cap al plus conveni, i en cas de ser superior, mantenir la diferència com a "adpersonam". L'adaptació no pot produir cap increment, en relació amb la seva situació anterior.

- Pel personal que no percebi l'anomenat complement "adpersonam", únicament podrà percebre el plus conveni que li correspongui per la seva categoria professional si es justifica de forma adequada que és fruit d'una adequació retributiva de caràcter singular i excepcional que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball.

Aquest concepte s'incrementarà econòmicament segons determinin els PGE de cada any.

3. Plus nocturn

Les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, tret que el salari s'hagi establert atenent que el treball és nocturn, per la seva pròpia naturalesa, tindran una retribució específica incrementada en un 30% sobre l'import de l'hora en salari base més antiguitat.

4. Plus Productivitat

S'estableix un Plus de Productivitat per a tota la plantilla a tenor del que s'estableix a l'Annex 3.

5. Plus Festius

Les festivitats abonables i no recuperables seran retribuïdes per les empreses a tot el seu personal, d'acord amb el salari del Conveni col·lectiu. Al personal que pel programa de treball, quadrat, establert per l'empresa, li correspongui treballar en qualsevol d'aquestes, rebrà el salari real corresponent al dia treballat incrementat en un 175%, més una gratificació addicional (veure annex 2).

Aquelles empreses que abonen aquestes festivitats com a hores extraordinàries, no estaran obligades a satisfer l'import establert anteriorment, ni a l'abonament de l'esmentada gratificació.

De la mateixa manera, la gratificació addicional abans assenyalada ascendirà a (veure annex 2) quan el festiu coincident amb la jornada de treball sigui el 25, 26 de desembre o l'1 de gener, d'aquests festius tan sols podrà coincidir un amb la jornada efectiva de treball de cadascun dels treballadors i treballadores de l'empresa, excepte adscripció voluntària.

El pagament d'aquest complement per festiu treballat es retribuirà en les jornades de treball establertes entre les 22 h. de la vespra del festiu i les 22 h. del festiu en qüestió.

6. Hores extraordinàries

Són aquelles hores que es realitzen a l'excés de la jornada contractual establerta o, en tot cas, de la qual aquest Conveni col·lectiu estableix. La seva execució tindrà caràcter voluntari per al personal, tret que siguin requerides per reparar sinistres, o en situacions d'extrema urgència i necessitat o per prevenció de danys extraordinaris.

Tant les hores extraordinàries compensades amb descans com les efectuades per prevenir o reparar danys imprevists i urgents, no es tindran en compte per al còmput del nombre màxim d'hores extres autoritzades legalment.

Les taules de retribució d'hores extraordinàries s'uneixen a l'annex 1.

Les hores treballades per sobre de la jornada establerta en el present conveni se satisfaran amb un recàrrec de 75%. Aquests recàrrecs s'aplicaran sobre l'hora normal i, de comú acord, es podrà optar per la compensació en dies de descans amb el mateix increment. S'entendrà per "hora normal" el valor del salari base anual més l'antiguitat, dividit entre el nombre d'hores que conformen la jornada anual.

7. Plus reten

Els treballadors que, voluntàriament hagin d'estar disponibles en cas de necessitat, tindran un complement de 52,54 euros per cap de setmana. S'entén que aquesta complement és fora de l'horari laboral del treballador. L'aplicació i regulació del reten es gestiona en el reglament de règim intern.

8. Plus disponibilitat

Per característiques del servei i necessitats de l'empresa en que sigui necessari dur a terme una atenció a la dedicació fora de l'horari de treball, l'empresa abonarà un plus de disponibilitat per import de 120,44€ al mes per 12 pagues.

Article 33. Retribucions extrasalarials

1. Quilometratge

Si per als desplaçaments per motius de treball, dins de la jornada habitual, el treballador utilitza el seu vehicle privat, se li abonaran el preu del quilometre que es va acordar pel Consell d'Administració de data 30 de novembre de 2017 per totes les empreses que formen part de l'Agrupació d'Interès Econòmic de l'Ajuntament de Tarragona per valor de 0,24 euros per quilòmetre recorregut més les despeses de peatges i aparcaments que es justifiquin. Aquests desplaçaments hauran d'autoritzar-prèviament per l'empresa (veure annex 3).

2. Assegurança salut o ajuda mèdica

L'empresa concertarà i finançarà per als treballadors que així ho sol·licitin una pòlissa de salut, de cobertura fins a 30 euros mensuals.

Així mateix, pels treballadors que no optin per aquesta cobertura, percebran en cadascuna de les 12 mensualitats a raó de 30 euros mensuals, en concepte de ajuda mèdica.

Aquesta ajuda mèdica es cobrarà a partir l'1 de gener de 2019.

Les despeses d'acció social, en termes globals, no podran experimentar cap increment respecte a l'exercici anterior, en els termes que marca la Llei de pressupostos de l'estat o qualsevol norma bàsica que reguli aquest aspecte.

Capítol V. Classificació professional, contractació, ocupació estable i promoció professional

Article 34. Classificació professional

La classificació professional del personal consignada en aquest Conveni col·lectiu és merament enunciativa i no implica que s'hagin de tenir previstos tots els grups professionals i dins d'ells, les divisions orgàniques i funcionals, ni que s'hagin de tenir proveïdes aquestes si les necessitats i el volum de l'empresa no ho requereix.

Article 35. Grups professionals

El personal inclòs en l'àmbit d'aquest Conveni col·lectiu s'estructura sobre la base dels següents grups professionals, en atenció a les funcions primordials que realitzen:

- A) Grup professional de personal superior i tècnic.
- B) Grup professional de personal administratiu i informàtic.
- C) Grup professional de personal d'explotació.

L'enquadrament dels treballadors i treballadores inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni, dins d'aquesta estructura professional, i per tant, l'assignació a cada un d'ells / elles d'un determinat grup professional, així com d'una divisió orgànica o funcional, serà el resultat de la conjunta ponderació dels factors següents: coneixements, experiència, iniciativa, autonomia, responsabilitat, comandament i complexitat.

Dins dels grups professionals i de les divisions orgànica i funcional, s'ubicaran les denominades categories professionals de tècnics, administratius/administratives, empleats / empleades, operaris/operàries i subalterns/subalternes.

La definició de llocs de treball fixa les activitats laborals que corresponen al personal, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sens perjudici de contemplar la possibilitat de realització de funcions accessòries de llocs equivalents, quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificador amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball.

La relació de llocs de treball de l'empresa definida, no limita l'establiment de noves formes d'organització del treball ni l'assoliment de noves funcions. La direcció de l'empresa haurà informar al Delegat de personal de la creació de nous llocs de treball laborals abans de la seva aplicació.

Article 36. Definició del grup professional superior i tècnic i de les seves categories professionals

A) El grup professional del personal superior i tècnic comprèn a qui, en possessió de titulació superior, de grau mitjà, amb diplomatures de centres docents d'ensenyament laboral o professional homologats, o mancats de titulació que acrediti preparació derivada de la pràctica continuada, han estat contractats per exercir funcions i responsabilitats sobre l'organització, explotació, administració, etc., en l'àmbit de l'empresa. El constitueixen les següents categories professionals:

A) 1) Tècnic/a superior

És aquell personal que estant en possessió d'un títol expedit per una escola tècnica superior o facultat universitària, exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seva professió, amb independència que tingui o no personal subordinat i efectiu o no, de manera habitual, funcions directives.

A) 2) Tècnic/a mitjà

És aquell personal que tenint la possessió d'un títol expedit per escola tècnica de grau mitjà, exerceix dins de l'empresa, amb responsabilitat directa, les funcions pròpies de la seva professió, independentment que tingui o no a càrrec seu, personal i exerceixi o no funcions directives.

A) 3) Diplomata/a

És aquell personal que posseint un diploma expedit per centres docents oficialment reconeguts o homologats, que no requereixen les condicions exigides, bé per les escoles tècniques, bé per les facultats universitàries, porten a terme, dins de les empreses, funcions tècniques i específiques per a les que ha estat contractat en virtut del seu diploma, concorri o no personal sota la seva dependència.

Article 37. Definició del grup professional administratiu i informàtic i de les seves categories professionals

B) 1. El subgrup professional del personal administratiu comprèn a qui, sota les directrius de la direcció de l'empresa i utilitzant els mitjans operatius i informàtics que aquella assigni, executa de forma habitual les funcions pròpies de l'administració de l'empresa, si àmbit. El componen les següents categories professionals:

B) 1.1) Cap / cap de serveis

És qui sota les instruccions de la direcció es responsabilitza de l'organització, gestió i funcionament dels diversos departaments o serveis en què s'estructura l'empresa i té al seu càrrec i dóna ordres al personal que requereixen aquests departaments o serveis.

B) 1.2.) Cap / cap de secció

És qui a les ordres del cap / cap serveis si existeix, s'encarrega de l'organització, gestió i direcció d'una o diverses seccions de què es componen els departaments o serveis en què s'estructura l'empresa, coordinant el treball i el personal que depenen d'ell.

B) 1.3) Oficial administratiu/a

És aquell personal que té al seu càrrec i desenvolupa amb adequada preparació professional, tasques administratives dels departaments, serveis o seccions de l'administració de l'empresa, exercitant, amb iniciativa i responsabilitat i que pot tenir o no personal sota la seva supervisió.

B) 1.4) Auxiliar administratiu/a

És aquell personal que realitza operacions administratives elementals, una mica complexes i, en general, aquelles funcions fonamentalment mecàniques i amb poca iniciativa.

B) 2. El subgrup professional del personal d'informàtica comprèn a qui executa de forma habitual les funcions pròpies de sistemes operatius i organització:

B) 2.1) Informàtic/operador

És qui manipula i controla els equips informàtics dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Han de saber detectar i resoldre problemes operatius definint-los com error d'operació o de màquina.

Article 38. Definició del grup professional d'explotació i les seves categories professionals

El grup professional d'explotació es compon de qui, sota la concreta direcció del personal superior i tècnic, executa els diversos treballs i tasques pròpies de l'explotació i correcte funcionament dels establiments o centres de treball de les empreses, que li són encarregats d'acord amb el seu ofici o coneixements específics. Està format per les següents categories professionals:

C) 1) Agent d'aparcament

És el personal que amb iniciativa i responsabilitat, sota la supervisió de l'encarregat/a o superior jeràrquic, executa les funcions pròpies del centre de treball o establiment a què està adscrit, sent d'aquestes, les principals:

La recollida, valoració i cobrament de tiquets, el cobrament dels diversos serveis de greixatge, rentat, la verificació i el control de caixa, la pràctica de liquidacions i quadres dineraris, el lliurament, custòdia i ingrés de les recaptacions i efectes de tota mena, la venda de productes o serveis de l'empresa i el cobrament de rebuts.

El control d'accessos al centre de treball o establiment, l'atenció de totes les instal·lacions d'aquest i el seu manteniment en perfecte estat d'utilització per al públic, efectuant la neteja, la posada en marxa o tancament de motors, quadres elèctrics, instal·lacions d'enllumenat, ascensors, caixers i la resta d'aparells mecànics o electrònics, així com el seu primari manteniment.

L'atenció als clients/clientes de l'establiment que demanin informació, en relació amb els serveis o productes que tingui l'empresa a disposició del públic en general i informará de les seves condicions i preus, prendrà nota dels encàrrecs i els traslladarà al seu superior jeràrquic .

Per a tot això, utilitzarà les eines, maquinària, ordinadors i la resta d'aparells o instal·lacions que l'empresa posi a la seva disposició i controlarà i supervisarà la realització de les funcions o tasques que l'empresa decideixi contractar externament.

Les funcions de comprovació de l'estat d'instal·lacions o béns i el control d'accessos a aparcaments i garatges, així com les activitats que es desenvolupin des dels centres de control i altres punts, podran realitzar-se mitjançant la utilització de càmeres o videocàmeres pel personal adscrit a aquesta categoria, sense que aquesta activitat tingui la consideració de servei de vídeo-vigilància.

C) 2) Oficial de manteniment

És aquell personal amb coneixements sobre mecànica, electricitat, electrònica i la resta d'oficis relacionats amb les instal·lacions i màquines dels centres de treball o establiments de l'empresa, que té al seu càrrec el manteniment, atenció i reparació. Vigilarà en tot moment el seu correcte funcionament i perfecte estat de conservació, efectuant aquestes tasques ell mateix o mitjançant els seus ajudants, tant els necessaris controls i proves rutinàries com les operacions que siguin necessàries per a la bona marxa d'aquestes instal·lacions.

C) 3) Auxiliar de manteniment

És el treballador o treballadora que sota la supervisió de l'oficial de manteniment, controla o repara les màquines i instal·lacions dels diversos centres de treball o establiments, executant tasques relacionades amb els seus coneixements professionals o ofici específic.

Aquesta categoria s'equipararà al salari i categoria d'Agent en les taules que corresponguin a cada província, consolidant la categoria d'Agent als tres anys d'antiguitat en la categoria.

C) 4) Personal de neteja

És aquell personal major de divuit anys, contractat específicament per a la neteja general del centre de treball o establiment, així com per al manteniment de la higiene i salubritat de les instal·lacions i serveis d'ús públic.

Article 39. Categories professionals específiques d'estacionaments regulats de superfície i grues de disciplina viària.

D) 1) Cap/cap d'equip d'estacionaments regulats

És el treballador o treballadora que, a més de les funcions, d'inspector / ai controlador / a de zona d'estacionament regulat, du a terme tasques que requereixen una major responsabilitat, com poden ser la recollida i quadri dels caixers, l'elaboració de quadrants de torn, aquelles tasques administratives que requereixi la zona d'estacionament regulat, etc. De la mateixa manera, podrà tenir al seu càrrec als diferents controladors / es que operin en el seu torn de treball.

D) 2) Inspector/a/agent d'estacionaments regulats

És el treballador o treballadora que formula denúncies per infracció de les ordenances municipals reguladores del servei d'estacionament controlat. En cas de tenir atribuïda administrativament la competència de ratificació de les citades denúncies, aquesta funció serà part de les seves comeses.

És el treballador o treballadora que, en els estacionaments regulats de superfície, controla l'aparcament i el temps d'estacionament dels vehicles, verifica els tiquets instal·lats, és responsable de la posada en marxa i tancament dels parquímetres, del seu funcionament i correcte manteniment i pràctica, tant les liquidacions que se li ordenin com el buidatge d'aquests, quan cal. Dóna avís a la persona competent en la matèria de les possibles infraccions que detecta. Per tot això, en la majoria de casos, haurà d'utilitzar aparells electrònics i informàtics elementals.

E) 1) Gruista

És el treballador o treballadora que posseint permís de conduir que l'habilita per a les seves funcions, ha de efectuar-les amb la diligència exigible per la seguretat del vehicle que enganxa i transporta, ocupant-se del seu correcte funcionament. Així mateix tindrà com a missió el maneig de la grua de transport, la càrrega i descàrrega de vehicles, ocupant-se també del manteniment bàsic i neteja de la grua.

E) 2) Administratiu/a de dipòsit

És el treballador o treballadora que sota la supervisió del seu immediat superior, du a terme les activitats relacionades amb la recepció, i sortida de vehicles, com fotocòpia de parts de grua, documents similars, descàrrega i arxiu de fotos de grua, introducció de parts de treball a l'ordinador, encarregant-se del cobrament de les taxes corresponents, la caixa, el telèfon, l'atenció al públic, així com qualsevol altre treball necessari per a la realització d'aquestes funcions.

Article 40. Promoció i formació professional en el treball

1. De conformitat amb la legalitat vigent i el que disposa l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores de l'empresa tindran dret al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, així com a la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

2. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà compliment en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial. La concreció de la manera de gaudi del permís es farà de mutu acord entre treballador i empresari.

Article 41. Mobilitat funcional

1. En matèria de mobilitat funcional s'estarà al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. En qualsevol cas, la mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà només si existeixen acreditades raons tècniques o organitzatives que la justifi quin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. L'empresa haurà d'assegurar les accions formatives necessàries per facilitar als treballadors afectats la seva progressiva adaptació al nou lloc de treball.

3. Per racionalitzar la distribució de funcions entre el personal en determinats centres de treball, excepcionalment es podran establir llocs de treball polivalents. Aquest efecte, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpies de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com mínim.

Els llocs de treball considerats polivalents han de ser identificats en la relació de llocs de treball, prèvia consulta als representants dels treballadors. Les funcions concretes d'aquest llocs de treball es definiran mitjançant un annex als contractes de treball, tot fent constar expressament les diferents categories que conformen la polivalència. A efectes de classificació professional caldrà atènyer-se a la categoria professional prevalent, entenent que prevalen les funcions de la categoria professional amb el nivell retributiu superior de les que es desenvolupin durant la major part de la jornada. En el cas de conflicte sobre l'adscripció a una categoria d'un treballador o d'un grup de treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i en definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta per l'empresa, prèvia consulta als representants dels treballadors, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació.

4. En els casos de mobilitat funcional, el personal afectat tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos que s'encomanin funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. En els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional, no es podran invocar com a causes d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació.

Article 42. Ascensos i promoció econòmica

En matèria d'ascensos s'estarà classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

Sense perjudici de la facultat de l'empresa per a la contractació de nous treballadors a la plantilla que siguin necessaris, s'estableix un sistema d'ascens professional dins de l'empresa:

- Per promoció interna, mitjançant el corresponent concurs / oposició, on s'avaluïn objectivament, entre altres aspectes, l'antiguitat del treballador a l'empresa, la titulació adequada al lloc, coneixement del lloc de treball al qual s'aspira, historial professional, acompliment ocasional de funcions del lloc en qüestió i proves a efectuar i la seva puntuació.

Serà facultat de la representació dels treballadors rebre informació de les promocions i ascensos que s'efectuïn en l'àmbit de l'empresa, així com ser informats, amb caràcter previ, en cas de convocar-se, de qualsevol concurs / oposició. El tribunal avaluador que es formi, si escau, ha d'incloure sempre la presència d'un delegat o representant del personal.

Es garantirà en qualsevol cas la igualtat d'oportunitats a l'accés als cursos de formació, de manera que l'empresa no pot condicionar la promoció dels treballadors a qüestions ideològiques, de sexe, de religió, raça, filiació política o sindical.

Els llocs de treballs que hagin de ser ocupats per personal amb càrrecs de confiança, es cobriran mitjançant el sistema lliure designació.

Capítol VI. Garanties sindicals

Article 43. Facultats de la representació col·lectiva

Els treballadors gaudiran de la representació col·lectiva que s'estableixi a la legislació vigent.

Article 44. Lliure sindicació

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels empleats, i la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 45. Obligacions sindicals

Els representants dels treballadors, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'hagi pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a guardar sigil professional, individualment i col·lectiva, en totes aquelles matèries que l'empresa els faci saber amb caràcter confidencial, així com a notificar a l'empresa de qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

Cap membre del comitè d'empresa ni delegat de personal podrà ser acomiadat o sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins l'any següent al seu cessament, llevat que aquest es produeixi per revocació o dimissió i sempre que l'acomiadament o la sanció es basin o tinguin el seu fonament en l'actuació del treballador i la treballadora en l'exercici legal de la seva representació.

Si la sanció per suposades faltes greus o molt greus obeeix a altres causes, es tramitarà expedient contradictori en què seran escoltats, a més de l'interessat, el comitè d'empresa o restants delegats de personal i el delegat sindical de l'organització a què pertanyi, en el cas que fos coneguda per la direcció de l'empresa la seva secció sindical.

Tindran prioritat de permanència a l'empresa o centre de treball, amb relació a la resta de treballadors, en els supòsits de suspensió o rescissió de contractes per causes tecnològiques, econòmiques, organitzatives, de producció o per força major.

No poden ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per causa o raó del desenvolupament de la seva representació legal.

Poden exercir la llibertat d'expressió en l'àmbit intern de l'empresa, en les matèries pròpies de la seva representació, i poden publicar o distribuir sense pertorbar el normal funcionament de l'activitat empresarial, aquelles publicacions d'interès laboral o social. L'execució d'aquestes tasques es realitzarà d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

Disposen del crèdit d'hores mensuals retribuïdes, per raó del seu càrrec i volum d'empresa, amb un mínim de 20 hores mensuals en empreses de menys de 50 treballadors i treballadores i 35 hores mensuals per a empreses de 50 o més treballadors.

Es podrà, en l'àmbit d'una mateixa empresa, acumular el crèdit horari dels diversos membres del comitè d'empresa o delegats de personal en un o alguns dels seus companys, i en aquests casos quedar rellevat del treball sense perjudici de la seva remuneració. Aquesta circumstància es comunicarà prèviament a l'empresa indicant el període de temps en què es procedirà a l'acumulació.

Sense sobrepassar el màxim aquí establert podran ser consumides les hores del crèdit horari sindical que disposen els membres del comitè d'empresa o delegats de personal, per tal de preveure l'assistència dels mateixos a cursos de formació organitzats pels sindicats, instituts de formació o altres entitats.

En aquests casos, prèvia comunicació a l'empresa i si el servei ho permet, es podrà acumular el crèdit horari trimestral, que legalment o convencionalment correspongui.

Article 46. Assemblees

1. Els empleats poden exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposen d'un màxim de 40 hores anuals.
2. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:
 - a) Els òrgans de representació dels treballadors.
 - b) Els delegats de les seccions sindicals i els caps de llista de les candidatures independents que hagin obtingut representació en les últimes eleccions sindicals.
 - c) Un mínim d'un 40% dels empleats.
3. La convocatòria d'assemblea haurà de formular-se per escrit i, amb una antelació mínima de 48 hores, indicant el dia, hora, lloc i ordre del dia, signada pel personal legitimat per a la convocatòria en els termes assenyalats al punt anterior. Correspon a la Gerència, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits formals.
4. La convocatòria ha d'estar dirigida a tots els empleats a qui afecta aquest conveni, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals o candidatures independents reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.
5. Si en el termini de 48 hores no es fa pública cap objecció, pot tenir lloc sense cap altre requisit posterior.

Article 47. Dret a vaga

1. Queda garantit el dret a vaga dels treballadors i treballadores de l'empresa, d'acord amb l'establert en la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28, punt segon, de la Constitució.
2. En cas de vaga, la fórmula de descompte per a tot el personal serà la següent:
 - a) Es prendrà la retribució bruta mensual de tots els conceptes, incloses les pagues extraordinàries, i es dividirà per 30 dies.

- b) El resultat serà l'import a descomptar per cada dia de vaga.
 c) En cas de vaga de durada inferior a una jornada de treball, l'import diari es dividirà entre la jornada diària mitjana que tingui assignada cada treballador/a.

Capítol VII. Altres condicions

Article 48. Altres millores

1. Roba de treball

L'empresa ha de proporcionar uniformes i distintius de treball en concordança amb el lloc de treball i la funció que es realitzi. El model concret, nombre de peces i llocs de treball als quals se'ls assignin es determinarà d'acord amb el comitè d'empresa.

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà perquè els uniformes reuneixin les condicions adequades a les característiques del lloc de treball de què es tracti, a la qual cosa emetrà un informe previ.

És obligació del personal l'ús de l'uniforme i distintius establerts per al seu col·lectiu, passant a la seva propietat al venciment de la vida útil que tinguin assignades les peces, i és responsabilitat del treballador la seva conservació i bon ús durant el període de vida útil establert.

Les peces d'hivern es facilitaran abans del primer de novembre i les d'estiu abans del primer de maig.

Els treballadors que per qualsevol circumstància cessin en l'empresa hauran de lliurar totes les peces integrants de l'uniforme, així com els distintius quan corresponguin.

El nombre i tipus de peces que s'han d'entregar anualment per als diferents col·lectius de personal seran les següents:

Per al personal uniformat (manteniment, pàrquings i zona regulada)

Uniforme d'estiu	uniforme d'hivern
Uns pantalons	Uns pantalons
Un jersei	Un jersei
Un parell de sabates	Un parell de sabates

Cada cinc anys es lliurés una peça d'abric.

Aquesta planificació es pot veure afectada per un desgast de l'uniforme que no sigui conseqüència d'un mal ús o manteniment.

Si durant la vigència d'aquest acord es decidís el canvi d'uniforme la Comissió Paritària acordés les peces a lliurar als treballadors per cada estació. La representació dels treballadors participés en l'elecció de les peces i en la determinació de les dates en què s'han de lliurar, per garantir que la qualitat i disseny s'ajustin a criteris de comoditat i durabilitat.

2. Assegurança de vida

L'empresa s'obliga a contractar una pòlissa d'assegurança col·lectiva que garanteixi als treballadors les següents cobertures i indemnitzacions:

Derivades d'accident de treball:

- Mort per accident: 45.000 €
- Invalidesa permanent absoluta: 45.000 €
- Invalidesa permanent total: 45.000 €
- Gran invalidesa: 45.000 €
- Invalidesa permanent parcial: 45.000 €

Garanties complementaries de vida:

- Mort per qualsevol causa: 15.000 €
- Invalidesa permanent total per malaltia: 15.000 €

Per al personal fix que mori en actiu, el beneficiari serà la persona designada pel treballador, i si no n'hi aquella a la que legalment li correspongui.

Capítol VIII. Règim disciplinari

Article 49. Classes de faltes

Les faltes comeses pels treballadors i les treballadores al servei de les empreses es classificaran atenent a la seva importància i, si escau, a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus, de conformitat amb allò que disposen els articles següents:

Article 50. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus les següents:

1. Fins a tres faltes de puntualitat en un mes sense motiu justificat.
2. La no comunicació amb quaranta-vuit hores com a mínim d'antelació de qualsevol falta d'assistència al treball per causes justificades, tret que s'acrediti la impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandonament del centre o lloc de treball sense causa o motiu que ho justifiqui, encara que sigui per poc temps, sempre que aquest abandonament no sigui perjudicial al desplegament de l'activitat productiva d'empresa o causi danys o accidents als seus companys de treball, en aquest cas es pot considerar greu o molt greu.
4. La falta d'atenció i diligència degudes en el desenvolupament del treball encomanat, sempre que no causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, en aquest cas es pot considerar greu o molt greu.
5. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació personal que tingui incidència en allò laboral, com el canvi de residència habitual.
6. La manca de condicionament o de neteja personal quan això ocasioni reclamacions o queixes dels seus companys o caps.
7. Les faltes de respecte d'escassa consideració tant als seus companys com a terceres persones, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball.
8. No respectar les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral, que no comportin risc greu per al treballador, ni per als seus companys o terceres persones.
9. Les discussions sobre assumptes estranys al treball en la jornada laboral. Si aquestes discussions produïssin escàndols o aldarulls, podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.

Article 51. Faltes greus

Es consideren faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes o fins a tres quan el retard sigui superior a 15 minuts en cadascuna elles i sense causa que ho justifiqui.
2. Faltar un o dos dies a la feina durant un mes, sense causa que ho justifiqui.
3. No prestar la diligència o atenció degudes en el treball encomanat, que pugui suposar risc o perjudici de certa consideració per al propi treballador, els seus companys, l'empresa o tercers.
4. No respectar les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral o l'incompliment de les instruccions empresarials en les mateixes matèries, quan suposin risc greu per al treballador, els seus companys o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
5. La desobediència als / les superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria o atemptat contra la llibertat sexual del treballador i la treballadora o comporti risc per a la salut o la vida, tant d'ell com d'altres companys.
6. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals o laborals relatives al propi treballador o treballadora o als seus companys i companyes.
7. Realitzar sense l'oportú permís treballs particulars al centre de treball, així com utilitzar per a ús propi instal·lacions o béns d'empresa, tant dins com fora dels locals de treball, tret que es tingui l'oportuna autorització.
8. La disminució voluntària i ocasional en el rendiment del treball.
9. Proporcionar dades reservades o informació d'empresa a persones alienes sense la deguda autorització per això.
10. No advertir immediatament als seus caps, l'empresari o a qui el representi, de qualsevol anomalia, avaria, accident o fet inusual que observi en les instal·lacions, maquinària, locals o del personal.
11. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
12. La negligència greu en la conservació o en la neteja de materials i màquines que el treballador o la treballadora tinguin al seu càrrec.

13. L'embriaguesa ocasional durant el treball així com trobar-se afectat, també ocasionalment i durant el treball, per substàncies qualificades com a drogues o estupefaents.
14. Utilitzar els vehicles dels clients per dormir, escoltar la ràdio, etc.
15. Dormir en hores de treball.
16. La reincidència en qualsevol falta lleu dins el trimestre quan hi hagi hagut amonestació per escrit de l'empresa.

Article 52. Faltes molt greus

Es consideren faltes molt greus les següents:

1. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en el període de tres mesos o vint en sis mesos.
2. Faltar al treball més de dos dies consecutius o quatre alterns al mes sense causa o motiu que ho justifiqui.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanats, així com la utilització de vehicles dels clients sense autorització.
4. La conducta dolosa o imprudent en el desenvolupament del treball encomanat o quan la forma de realitzar-lo impliqui dany o risc d'accident o perill greu d'avaria per als instal·lacions o maquinària de l'empresa.
5. L'embriaguesa habitual i la drogodependència manifestades durant el treball.
6. El mal tracte de paraula o obra, o faltes de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats, comprenent en tot això ofenses verbals o agressions físiques de naturalesa sexual.
7. La imprudència o negligència inexcusables així com l'incompliment de les normes sobre prevenció de riscos i salut laboral quan produeixin perill o siguin causants d'accident laboral greu, de perjudici greu als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa.
8. L'abús d'autoritat, l'assetjament moral i l'assetjament sexual.
9. La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
10. La desobediència continuada o persistent.
11. Abandonament del lloc de treball sense justificació, especialment en llocs de treball de comandament o responsabilitat, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident laboral per al treballador, els seus companys o tercers.
12. L'apropiació de l'import dels serveis prestats, sigui quina sigui la seva quantia, així com no lliurar tiquets, deixar de segellar-o de registrar qualsevol entrada o sortida de vehicles, o servei prestat, llevat que siguin vehicles abandonats o autoritzats per la empresa, i en general, qualsevol ocultació, sostracció o manipulació amb fi anàleg.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diversa naturalesa, dins el mateix semestre, sempre que hagi estat objecte de sanció que hagi cobrat ferma.

Article 53. Sancions aplicables

1. Les sancions que les empreses puguin aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:
 - A) Faltes lleus:
 - a. Amonestació verbal.
 - b. Amonestació escrita.
 - B) Faltes greus:
 - a. Suspensió d'ocupació i sou un a deu dies.
 - C) Faltes molt greus:
 - a. Suspensió d'ocupació i sou d'onze a trenta dies.
 - b. Acomiadament.
2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions esmentades en el punt 1 es tindrà en compte:
El major o menor grau de responsabilitat de qui comet la falta.
La repercussió del fet en els altres treballadors i treballadores i a l'empresa.
3. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, als treballadors i les treballadores de l'empresa de més de 50 i als i les que tinguin la condició de representant legal o sindical, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran escoltats a més de l'interessat, la resta de membres de la representació a la qual pertany, si n'hi ha.

L'obligació d'instruir expedient contradictori al representant al·ludit anteriorment es manté fins a l'any següent al cessament en l'esmentat càrrec representatiu.

4. En aquells supòsits en què l'empresa pretengui imposar una sanció als treballadors i les treballadores afiliats / des a un sindicat, caldrà, amb caràcter previ a la imposició d'aquesta mesura, donar audiència als delegats sindicals d'empresa, si hi ha, o a la secció sindical si estigués constituïda en aquesta.

5. De les sancions per faltes greus o molt greus s'informarà als representants dels treballadors.

6. Les faltes lleus prescriuen als deu dies, les greus als vint dies i les molt greus als seixanta dies a partir de la data en què l'empresa té coneixement de la seva comissió i en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

Article 54. Procediment disciplinari

1. Les sancions sempre s'hauran d'imposar per escrit, amb descripció suficient dels fets que s'imputen al treballador i la tipificació i graduació de la falta que es considera comesa, així com de la sanció imposada.

2. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, caldrà instruir un expedient disciplinari, en el qual es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors.

En qualsevol cas, caldrà dur a terme un expedient disciplinari quan el treballador que hagi comès una falta i es pretengui sancionar, ostenti la condició de representant dels treballadors.

Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient. Totes les sancions seran comunicades als representants dels treballadors.

3. L'expedient disciplinari per faltes greus o molt greus s'iniciarà amb la notificació del plec de càrrecs al treballador i als representants dels treballadors, posant en el seu coneixement el inici del expedient. Contra aquest plec de càrrec, que contindrà un detall suficient dels fets que es consideren comesos i la seva qualificació, podran aquestos formular descàrrecs en el termini màxim de cinc dies naturals a comptar des de la seva notificació.

Amb l'inici de l'expedient es nomenarà un instructor per a que dirigeixi la instrucció de l'expedient, rebent els descàrrecs, practicant les proves que consideri adients i formulant conclusions sobre la mateixa, que sotmetrà a la Direcció de l'empresa.

La notificació al treballador de plec de càrrecs i inici de la instrucció de l'expedient, suspèn el termini de prescripció de la falta pel temps necessari de la instrucció que, en qualsevol cas, no serà superior a seixanta dies. Després de la tramitació de l'expedient l'empresa podrà sancionar per la comissió de la falta si considera que no s'han desvirtuat els fets que eren objecte del plec de càrrecs.

4. Quan la presència de l'inculpat dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari, o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació. Les decisions sobre la suspensió provisional prèvia d'un treballador es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient. L'empleat suspès provisional tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques.

Capítol IX. Polítiques Per A La Igualtat

Article 55. Prevenció de conductes discriminatòries

Donada la diversitat de situacions que poden donar lloc a situacions discriminatòries entre el personal, s'han d'implantar mesures de prevenció de conductes discriminatòries, com els comportaments discriminatoris, l'assetjament i l'assetjament sexual.

Als efectes del que es preveu en aquest conveni, l'empresa s'ha adherit al Pla d'Igualtat i Assetjament per raó de Sexe que te establert i implantat l'Ajuntament de Tarragona.

La persona que pateixi o tingui coneixement de conductes d'assetjament o d'assetjament sexual n'informarà a l'empresa, que adoptarà les mesures cautelars i/o disciplinàries que corresponguin, i ho plantejarà als representants sindicals, per a l'establiment de les mesures correctores i preventives adients.

Capítol X. Resolució de conflictes

Article 56. Sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que es poguessin suscitar així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via jurisdiccional social.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als següents procediments de conciliació mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment, de conciliació sobre serveis de manteniment en els suposats de vaga, davant la delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

Disposició Addicional Primera. Procediment de Modificació o Inaplicació del Conveni

1. Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, que afectin a les següents matèries:

jornada de treball; horari i la distribució del temps de treball; règim de treball a torns; sistema de remuneració i quantia salarial; sistema de treball i rendiment; funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta llei, i millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'estarà a la definició legal de les causes justificatives.

La intervenció com a interlocutors davant la Direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, en l'ordre i condicions assenyalats en el mateix.

2. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa. L'acord de inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere i els drets d'igualtat i conciliació pactats.

En cas de desacord i quan sorgeixin discrepàncies per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en conveni i la inaplicació de les condicions de treball a que es refereixen l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió mixta del conveni regulada a la Disposició Addicional Primera, que actuarà en els termes regulats en aquell precepte si bé en aquest cas disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada.

En el cas que no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, s'estarà al que disposa la legalitat vigent, i les parts hauran de recórrer a els procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic en els termes previstos a l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords al fet que es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant. En aquest cas el laudo arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa als òrgans corresponents de la Comunitat Autònoma, que actuarà conforme la legalitat vigent.

La decisió d'aquests tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

3. El resultat dels procediments al fet que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'Autoritat Laboral únicament als efectes de dipòsit.

Disposició Addicional Segona. Subjecció a les Normes Reguladores del Personal al Servei de l'administració

Tot el contingut d'aquest acord ha de respectar, garantir i adaptar-se a les normes que en rang superior limitin, anul·lin o suspenguin qualsevol precepte acordat.

De la mateixa manera, les normatives de rang superior que ampliiin qualsevol condició regulada o establerta en el present acord, també seran objecte d'adaptació per les parts.

Disposició Addicional Tercera. La Utilització de Maneres d'expressions No Sexistes

La utilització de maneres d'expressió no sexista, garanteix la presència de la dona en pla d'igualtat, i en evitació d'una dificultat perturbadora per a la lectura i comprensió del present text, mou a puntualitzar, expressament, que tota expressió en el present conveni que defineixi una condició o activitat com treballador, empleat, operari, etc., és utilitzada en sentit comprensiu de les persones de tots dos sexes.

Tanmateix i de conformitat amb el que estableix l'art. 85 del RDL 2/2015, de 23 d'octubre, de l'Estatut dels Treballadors, s'estarà al que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre Homes i Dones, de manera que ambdues parts es comprometen a promoure mesures per a la igualtat de tracte i oportunitats entre tots dos.

Disposició final. Clàusula derogatòria

El present conveni col·lectiu substitueix, a partir de la seva entrada en vigor, a qualsevol norma pacte o acord que estigués vigent a l'empresa amb anterioritat.

Annex 1. Taules salarials

Salari base

	2018	2019
A) Personal superior y tècnic.		
A-1) Tècnic superior	1.831,68 €	1.872,89 €
A-2) Tècnic Mitjà	1.685,55 €	1.723,48 €
A-3) Diplomata	1.607,61 €	1.643,78 €
B) Personal administratiu e informàtic.		
B) a.1) Cap de serveis	1.420,37 €	1.452,33 €
B) a.2) Cap de secció	1.384,95 €	1.416,11 €
B) a.3) Oficial administratiu	1.354,91 €	1.385,39 €
B) a.4) Auxiliar administratiu	1.264,62 €	1.293,07 €
B) b.1) Operador Informàtic	1.384,95 €	1.416,11 €
C,D,E) Personal d'explotació.		
C-1) Agent Aparcament	1.334,82 €	1.364,85 €
C-2) Oficial de manteniment	1.334,82 €	1.364,85 €
C-3) Auxiliar de manteniment	1.264,62 €	1.293,07 €
C-4) Personal de neteja	1.264,62 €	1.293,07 €
D-1) Cap Equip Zona Reg.	1.575,17 €	1.610,61 €
D-2) Inspector Zona Reg.	1.384,95 €	1.416,11 €
E-1) Gruista	1.384,95 €	1.416,11 €
E-2) Administratiu Dipòsit	1.354,91 €	1.385,39 €

Antiguitat/trienis

	Trieni 2018	Trieni 2019
A) Personal superior y tècnic.		
A-1) Tècnic superior	54,95 €	56,19 €
A-2) Tècnic Mitjà	50,57 €	51,70 €
A-3) Diplomata	48,23 €	49,31 €
B) Personal administratiu e informàtic.		

B) a.1) Cap de serveis	42,61 €	43,57 €
B) a.2) Cap de secció	41,55 €	42,48 €
B) a.3) Oficial administratiu	40,65 €	41,56 €
B) a.4) Auxiliar administratiu	37,94 €	38,79 €
B) b.1) Operador Informàtic	41,55 €	42,48 €
C,D,E) Personal d'explotació.		
C-1) Agent Aparcament	40,04 €	40,95 €
C-2) Oficial de manteniment	40,04 €	40,95 €
C-3) Auxiliar de manteniment	37,94 €	38,79 €
C-4) Personal de neteja	37,94 €	38,79 €
D-1) Cap Equip Zona Reg.	47,26 €	48,32 €
D-2) Inspector Zona Reg.	41,55 €	42,48 €
E-1) Gruista	41,55 €	42,48 €
E-2) Administratiu Dipòsit	40,65 €	41,56 €

Hores extraordinàries

	2018	2019
A) Personal superior y tècnic.		
A-1) Tècnic superior	22,28 €	22,78 €
A-2) Tècnic Mitjà	21,25 €	21,73 €
A-3) Diplomat	19,67 €	20,11 €
B) Personal administratiu e informàtic.		
B) a.1) Cap de serveis	19,67 €	20,11 €
B) a.2) Cap de secció	13,72 €	14,03 €
B) a.3) Oficial administratiu	13,08 €	13,38 €
B) a.4) Auxiliar administratiu	12,21 €	12,48 €
B) b.1) Operador Informàtic	17,42 €	17,81 €
C,D,E) Personal d'explotació.		
C-1) Agent Aparcament	15,64 €	15,99 €
C-2) Oficial de manteniment	15,64 €	15,99 €
C-3) Auxiliar de manteniment	12,31 €	12,59 €
C-4) Personal de neteja	12,31 €	12,59 €
D-1) Cap Equip Zona Reg.	17,42 €	17,81 €
D-2) Inspector Zona Reg.	17,42 €	17,81 €
E-1) Gruista	17,42 €	17,81 €
E-2) Administratiu Dipòsit	16,98 €	17,36 €

Annex 2. Altres conceptes salarials

	2018	2019
Quilometratge	0,19 €	0,24 €
Días festivos (gratificació adicional)	14,84 €	15,17 €
Días festivos (25, 26 de diciembre ó 1 de enero)	36,64 €	37,46 €
Plus Disponibilitat	120,44 €	123,15 €
Reten	51,38 €	52,54 €

Annex 3. Retribució per objectius: Complement de productivitat.

Paga productivitat AMT

Introducció

Mitjançant l'aplicació del sistema de complement de productivitat, l'Empresa Municipal d'Aparcaments Municipals de Tarragona, S.A. pretén valorar amb la màxima objectivitat, el interès i l'iniciativa amb la que els seus treballadors exerceixen les seves funcions, amb independència de la

seva categoria professional, sempre que representi una millor i major qualitat en la prestació del servei.

Dintre de les consideracions a la formulació del pressupost de l'exercici de 2019, ja contemplava en la partida de despesa de personal un import de 35.000€ per al pagament de la productivitat.

L'apreciació de la productivitat haurà de realitzar-se en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'acompliment del lloc de treball i objectius assignats al mateix.

Una vegada establert el capital assignat a repartir (35.000€), han d'establir-se uns criteris sobre els quals avaluar a cadascun dels empleats de manera individual.

Definirem la plantilla en un sol grup de i sobre aquests s'aplicaran els criteris establerts.

Criteris de productivitat (*1)

Els criteris de productivitat establerts són:

1.- Avaluació

2.- Absentisme

Elaborats els 2 criteris s'establirà el percentatge de repartiment per a cadascun d'ells.

Plantilla:

Avaluació	Absentisme
50%	50%

Capital a repartir =	35.000	50	691,24
Plantilla	345,62	345,62	691,24
	avaluació	absentisme	
	50%	50%	

Notes:

(*1) El criteri de distribució escollit creiem que és el que s'ajusta més a l'equilibri de la quantitat a percebre en situacions similars.

Excepcions per al dret de cada empleat a participar de la paga de productivitat.

1. Per als treballadors de nova contractació o per aquelles que vinguin d'un període d'excedència, així com els que gaudeixin de reducció de jornada, s'aplicarà la paga de productivitat en proporció al temps treballat.

2. Per aquells treballadors/es que hagin estat de baixa, el temps que hagi durat aquesta, només serà computable per l'ítem d'absentisme. Per la resta d'ítems serà necessari el mínim d'un mes treballat per tal de poder aplicar-los en la seva totalitat.

En termes generals, serà necessari un mínim d'un mes treballat per tal de poder avaluar els tres ítems que conformen la paga de productivitat.

Desenvolupament dels criteris:

1. Avaluació

L'avaluació de l'acompliment tracta de reconèixer la professionalitat i l'esforç en l'exercici del lloc de treball, introduint elements motivadors mitjançant el reconeixement de la feina ben feta. L'avaluació de l'acompliment es realitzarà en base a les funcions que es realitzen els treballadors dintre de les seves respectives categories professionals, el seu rendiment, amb la consecució dels èxits o objectius individuals, i amb la contribució als èxits o objectius comuns de l'empresa.

Dintre dels objectius individuals es tindrà en compte els ítems relacionats amb la professionalitat en el treball desenvolupat, la iniciativa, el treball en equip, el nivell de coneixements, la qualitat en el servei prestat, el nivell de responsabilitat en l'exercici de cada lloc, i les condicions d'acompliment.

Pel que respecta a l'agent avaluador, aquest haurà de ser el immediatament superior jeràrquic de l'avaluat, doncs només ell està en les millors condicions per apreciar els aspectes avaluable de l'avaluació de l'acompliment del treballador, inclús per poder matisar-los quan sigui necessari.

Es determina que l'agent avaluador per cada grup professional serà:

- Caps de Servei: Gerència
- Caps d'Àrea: Gerència i Cap de Servei
- Inspectors ZR: Cap d'Àrea ZR
- Personal de manteniment: Cap d'Àrea Manteniment
- Agent d'Aparcament: Cap d'Àrea Aparcaments
- Personal d'Atenció al Públic: Cap d'Àrea d'Atenció al Públic
- Personal d'Administració: Cap d'Administració
- Comercial: Gerència

La validesa i acceptabilitat d'una avaluació jeràrquica queda determinada, però, pel grau d'imparcialitat amb què estigui investida l'actuació de l'avaluador, de manera que resultarà sempre exigible que la seva conducta es regeixi de forma estricta per regles explícites de transparència i rigor que excloguin tot risc d'arbitrarietat i tota pretensió d'afavorir o perjudicar l'avaluat.

Valoració final

Nivells de valoració	valoració
100%	75 punts

2. Absentisme:

Aquest últim any 2018, l'índex d'absentisme registra una mitja de 2,15%. Dintre d'aquest índex d'absentisme queden inclosos els percentatges referents a malaltia comú, accident de treball i maternitat/paternitat. Per contingències el 1,89% correspon a baixes derivades de malaltia comuna, mentre que el 0,25% correspon a baixes derivades d'accident de treball.

Malgrat aquets índex d'absentisme siguin valors molt per sota de la mitja de sinistralitat en les entitats públiques, es voluntat de l'empresa aconseguir millorar-los.

Objectius

L'objectiu és la reducció de l'absentisme derivat de la malaltia comuna fins a un 1,50% durant l'any 2019.

No es tindran en compte l'absentisme produït per:

- Malaltia laboral
- Accident laboral
- Maternitat/Paternitat
- Risc durant l'embaràs/lactància

Trams individual			
1	a	3	75%
4	a	6	50%
7	a	9	25%
10	a	13	10%
14			0%

Mètode de càlcul:

L'ítem d'absentisme es calcularà de forma trimestral per tal de motivar als treballadors per l'assoliment d'aquest objectiu, tot i que la liquidació es farà anualment juntament amb la resta d'ítems.

Conclusions: Dels càlculs obtinguts dels apartats anteriors, obtindrem un quadre de dades, on cada empleat tindrà reflectit el % a cobrar per cadascun dels criteris, sent la suma d'ells el % final a cobrar en concepte de productivitat.