ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 9 de juny de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Privada Municipal Promocions Municipals de Sant Cugat del Vallès, SA (PROMUSA) per als anys 2017-2020 (codi de conveni 08014242012006)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Privada Municipal Promocions Municipals de Sant Cugat del Vallès, SA (PROMUSA) subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 7 de desembre de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Privada Municipal Promocions Municipals de Sant Cugat del Vallès, SA (PROMUSA) per als anys 2017-2020 (codi de conveni 08014242012006) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signada per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SOCIETAT PRIVADA MUNICIPAL PROMOCIONS MUNICIPALS DE SANT CUGAT DEL VALLÈS, SA (PROMUSA) PER ALS ANYS 2017-2020.

Preliminar.

El present conveni col·lectiu, fruit de l'experiència adquirida aquests últims anys, persegueix adequar i ordenar en l'àmbit de les relacions laborals la diversitat d'activitats que desenvolupa Promusa, especialment, com a conseqüència de l'inici de l'activitat d'estacionament regulat i aparcaments.

El present conveni substitueix qualsevol altre acord col·lectiu vigent, especialment, en matèria retributiva, harmonitzant les diferents condicions laborals existents entre diferents col·lectius, així com en matèria de classificacions professionals, optant per una classificació per grups professionals ordenada, al seu torn, per nivells. Finalment, s'afronta la reordenació del fons social així com del fons de formació d'anteriors convenis, que havien perdut, en opinió de les parts, el seu objecte.

Capítol I.

Àmbit, vigència i aplicació.

Article 1. Àmbit.

1. Aquest conveni és l'expressió de l'acord negociat i adoptat entre la representació legal dels treballadors i la gerència de l'empresa.

2. En el text del conveni ha estat utilitzat el masculí com a genèric per englobar als treballadors i treballadores, sense que això suposi ignorància de les diferències de gènere existents, per tal de no donar lloc a una redacció massa feixuga.

3. Aquest conveni és d'aplicació a tot el personal laboral, fix i temporal, de SPM Promocions Municipals de Sant Cugat del Vallès, SA., Promusa.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

4. Vinculació a la totalitat: Els drets i obligacions pactats en el present conveni col·lectiu, constitueixen un tot orgànic i indivisible, en allò que fa referència a condicions econòmiques i/o laborals i, l'acceptació d'alguna o algunes d'aquestes condicions suposen les de la seva totalitat. En cas de nul·litat parcial per modificació d'aquestes condicions, la resta del conveni quedarà en vigor i les parts es reuniran en un termini màxim de 8 dies des del coneixement de la resolució administrativa o judicial de caràcter ferm, amb la finalitat de resoldre el problema en qüestió.

5. Es mantenen els pactes col·lectius previs en tot allò que no hagi estat modificat per aquest conveni.

6. Dret supletori. En el no previst pel present conveni col·lectiu, s'aplicaran, amb caràcter supletori aquelles disposicions de caràcter general en l'àmbit de la legislació vigent, especialment en el que a igualtat, prevenció de riscos laborals i conciliació de la vida laboral i familiar es refereix.

Article 2. Vigència.

Amb independència del dia de la seva signatura aquest conveni tindrà una vigència de 4 anys, pel període comprès entre l'1 de gener de 2017 i el 31 de desembre de 2020, excepte aquelles matèries que s'acordi que entrin en vigor amb altra data.

Es prorrogarà tàcitament per períodes successius d'1 any si no és objecte de denúncia per a la seva revisió amb un mínim d'1 mes d'antelació a la data del seu venciment inicial o de qualsevol de les seves pròrrogues, mantenint els seus efectes i continuant la seva vigència fins a la firma d'un nou acord.

Article 3. Negociació col·lectiva.

Estaran legitimats per dur a terme la negociació col·lectiva, per part dels treballadors, els delegats de personal assessorats dels sindicats amb representació legal a l'empresa.

Un cop signat per la mesa negociadora aquest conveni, es presentarà al registre corresponent per a la seva publicació.

Article 4. Aplicació i Comissió Paritària.

Comissió Paritària:

A) Atribucions:

La Comissió Paritària tindrà com a funcions específiques les següents:

a) La interpretació autèntica de les normes contingudes en el conveni col·lectiu.

b) La vigilància del compliment del pactat en el conveni col·lectiu.

c) L'arbitratge de les qüestions sotmeses a la seva consideració per les parts i la mediació obligatòria en els conflictes col·lectius que puguin suscitar-se amb relació al que s'ha acordat en el conveni col·lectiu.

d) El desenvolupament de funcions d'adaptació o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència. En aquest cas, s'han d'incorporar a la Comissió Paritària la totalitat dels subjectes legitimats per a la negociació. S'entén que la facultat de modificació queda limitada a funcions d'administració del conveni com per exemple, les operacions aritmètiques en les revisions salarials.

e) Els termes i condicions per al coneixement i resolució de les discrepàncies després de la finalització del període de consultes en matèria de modificació substancial de condicions de treball o inaplicació del règim salarial del conveni col·lectiu.

B) Composició:

La comissió estarà integrada per 3 representants de l'empresa i, altres 3 representants dels treballadors dels sindicats signants (respectant la proporcionalitat de la representació unitària en l'empresa), i ambdues representacions podran comptar amb l'assistència d'assessors, amb veu però sense vot.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

C) Funcionament intern:

Les normes concretes de funcionament intern de la Comissió seran les que aquesta mateixa s'atorgui, havent de reunir, sempre que ho sol·liciti, qualsevol dels seus representants integrants o quan sigui vàlidament requerida per a això per un tercer en algun dels supòsits previstos en l'apartat A anterior del present conveni col·lectiu; resolent les qüestions plantejades en un termini no superior a 7 dies.

Finalitzada cadascuna de les reunions s'aixecarà acta en la qual seran relacionats els temes tractats, intervencions, així com, si és el cas, els acords assolits, sent signada per la totalitat dels assistents.

D) Solució de conflictes:

Per tal de solucionar conflictes col·lectius que puguin presentar-se tant de caràcter jurídic com d'interessos derivats de la interpretació o aplicació del present conveni col·lectiu, sense perjudici de les competències atribuïdes a la Comissió Paritària, ambdues parts negociadores s'han de sotmetre als procediments de mediació del Consorci d'estudis, mediació i conciliació de l'administració local (CEMICAL).

Capítol II.

Classificació professional i organització del treball.

Article 5. Organització del treball.

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la gerència de l'empresa, a la qual correspon, si s'escau, determinar la persona o persones en qui delega l'exercici d'aquesta facultat, que s'ha d'ajustar al que estableix la llei, en el present conveni, així com en les normes i pactes que siguin d'aplicació.

En l'exercici de les seves facultats d'organització del treball, correspon a la gerència de l'empresa, sense perjudici dels drets de representació i/o informació prèvia de la representació legal dels treballadors, entre d'altres, implantar, determinar, modificar o suprimir les feines, adjudicar les tasques, adoptar nous mètodes d'execució d'aquestes, crear o amortitzar llocs de treball i ordenar-los en funció de les necessitats de l'empresa en cada moment, determinant la forma de prestació del treball en tots els seus aspectes.

Article 6. Classificació professional.

S'estableix, a partir de l'1 de gener de 2017, un sistema de classificació professional que agrupa als treballadors en els següents grups professionals:

- Grup I.
- Grup II.
- Grup III.
- Grup IV.

D'altra banda cada grup comprendrà les funcions que a títol il·lustratiu seguidament es defineixen i la definició del qual serà revisable, per ser aquest el primer conveni en el que es reorganitza i adapta la classificació professional, de mutu acord en la comissió paritària, a fi d'ajustar-les a la realitat de l'empresa.

Quan s'acordi la polivalència funcional o la realització de funcions pròpies de més d'un àrea funcional s'estarà als límits previstos a la legislació vigent.

Article 7. Definició de funcions a partir de l'1 de gener de 2017.

7.1 Grup I.

Director del Departament:

És el treballador que, amb titulació de grau universitari, sota la dependència directa del Gerent comanda jeràrquicament els responsables de diferents àrees.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Responsable d'àrea:

És qui coordina i executa sota la seva responsabilitat, amb dependència directa del Gerent o del Director de Departament, l'adequada organització de l'àrea i serveis al seu càrrec. Requereix la possessió d'un grau universitari o, excepcionalment, experiència professional mínima de 5 anys en la professió.

7.2 Grup II.

Tècnic:

És el treballador que en possessió d'un grau universitari o, especialització professional de qualificació Mitjana o Superior, exerceix a l'empresa de forma permanent i amb responsabilitats directes, sota la direcció i coordinació d'un Responsable del Departament Tècnic o del seu Director, les funcions pròpies i característiques de la seva professió i que pot o no pot tenir personal sota la seva supervisió.

Tècnic auxiliar:

Qui està en possessió dels coneixements tècnics i pràctics per a les tasques administratives, comercials i/o de màrqueting, realitza treballs que requereixen iniciativa pròpia i responsabilitat, que pren decisions de complexitat tècnica alta, amb accés i obligació de secret professional respecte a informació sobre dades de caràcter personal, sota la direcció i coordinació d'un Responsable d'àrea o del seu Director i que pot o no pot tenir personal sota la seva supervisió.

Administratiu de Gerència:

És el personal que desenvolupa, amb una adequada preparació professional, tasques administratives de suport a Gerència o Directors, que realitza treballs que requereixen iniciativa pròpia i responsabilitat, que pren decisions de complexitat tècnica alta, amb accés i obligació de secret professional respecte a informació sobre dades de caràcter personal, exercint-les amb iniciativa i responsabilitat, sota les directrius de Gerència.

Cap d'equip d'estacionaments regulats:

És el treballador que, sota la supervisió del Responsable d'aparcaments o personal superior jeràrquic, a més de les funcions d'inspector/a, du a terme tasques que requereixen una major responsabilitat, l'elaboració dels quadrants de torns, tasques administratives inclosa la redacció dels informes de recursos a les sancions, control del bon funcionament dels parquímetres i subministrament del material fungible. Té al seu càrrec tot el personal adscrit al control dels estacionaments regulats.

7.3 Grup III.

Administratiu:

És el personal que desenvolupa, amb una adequada preparació professional, tasques administratives de les àrees de l'empresa, exercint-les amb iniciativa i responsabilitat, sota la direcció i coordinació d'un tècnic auxiliar o especialitzat, o del responsable de l'àrea on estigui adscrit.

7.4 Grup IV.

Agent d'aparcament:

És el personal que, amb iniciativa i responsabilitat, sota la supervisió del Responsable d'aparcaments o personal superior jeràrquic, realitza les funcions pròpies del centre de treball o establiment al qual està adscrit, com són, principalment, l'atenció i informació als clients, els cobraments i control de caixa, recaptació i la seva custòdia, la supervisió de la neteja de l'establiment, la posada en marxa i el control de totes les instal·lacions i del seu manteniment i el control d'accessos i, en general, del correcte funcionament de tot el servei.

Inspector d'estacionaments regulats:

És el treballador que controla l'aparcament i el temps d'estacionament dels vehicles, formula les denúncies per infracció de les ordenances municipals i informa als usuaris sobre el funcionament i operativa dels parquímetres, els diferents sistemes de pagament i com fer, si és el cas, les anul·lacions de les denúncies.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Article 8. Nivells (progressió), a partir de l'1 de gener de 2017.

1. S'entén per progressió la millora econòmica dins del mateix grup funcional. Els trams de progressió i temps de permanència, així com els criteris que per a la progressió s'estableix a continuació.

2. Per a cada grup professional, s'estableixen un mínim de 2 i un màxim de 4 nivells de progressió:

2.1. Nivell d'entrada als respectius grups: Serà l'aplicable a tot el personal de nou ingrés i/o inclusió en dit grup.

2.2. Nivell 2 del grup que es tracti: S'adquirirà de manera automàtica en complir-se, respectivament, 1 any de permanència en l'empresa i nivell anterior per els grups III i IV; 2 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a tècnics; 3 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a responsable; i, 5 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a directors.

2.3. Nivell 3 del grup que es tracti: Requerirà una permanència mínima del treballador de 3 anys de permanència en l'empresa i nivell anterior per els grups III i IV; 4 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a tècnics; 5 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a responsable. I complir, a més, els següents requisits:

- Avaluació positiva d'acompliment en el moment en què correspongui el canvi de nivell.

- Haver superat tots els cursos, proves i accions formatives a les quals hagués estat convocat durant la seva permanència al nivell anterior, i tenir la titulació/formació adient per al desenvolupament del lloc de treball.

- Absència d'antecedents disciplinaris ferms per falta greu o molt greu durant l'any anterior.

- Que el treballador no hagi faltat més de 2 dies al treball en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'any anterior; exceptuant la baixa per accident de treball, intervencions quirúrgiques, hospitalització, hores sindicals, dies de gaudi personal de lliure elecció, llicències retribuïdes, permisos no retribuïts i reducció de jornada pactada.

2.4. Nivell 4 del grup que es tracti: Requerirà una permanència mínima del treballador de 3 anys de permanència en l'empresa i nivell anterior per als grups III i IV; 4 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a tècnics; 5 anys de permanència del treballador en l'empresa i nivell anterior per a responsable. I complir, a més, els següents requisits:

- Avaluació d'acompliment positiva al moment en què correspongui el canvi de nivell.

- Haver superat tots els cursos, proves i accions formatives a les quals hagués estat convocat durant la seva permanència al nivell anterior i tenir la titulació / formació adient per al desenvolupament del lloc de treball.

- Absència d'antecedents disciplinaris ferms per falta lleu, greu o molt greu durant l'any anterior.

- Que el treballador no hagi faltat més de 2 dies al treball en el període comprès entre l'1 de gener i el 31 de desembre de l'ant anterior; exceptuant la baixa per accident de treball, les d'intervenció quirúrgica, hospitalització, les hores sindicals, els dies de gaudi personal de lliure elecció, llicències retribuïdes, permisos no retribuïts, reducció de jornada pactada.

Article 9. Valoració dels treballadors al seu lloc de treball.

Es manté la Comissió Paritària de valoració de llocs de treball, per tal de portar a terme el seguiment de les modificacions dels llocs de treball, la carrera professional i promoció interna de Promusa formada pels delegats de personal més assessors, i per part de l'empresa en nombre igual de membres.

1. Objecte de la Comissió de valoració.

L'objecte de la Comissió de valoració consistirà a mantenir actualitzada permanentment la valoració de llocs de treball de Promusa.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

2. Normes de funcionament de la Comissió de valoració.

Les peticions de valoració poden ser presentades per:

1.1 Els Delegats de personal o sindicat amb representació en l'empresa a petició de l'interessat.

1.2 Per la mateixa empresa.

1.3 Els mateixos interessats.

El personal que demani la valoració del seu lloc de treball podrà, si ho creu necessari, exposar a la sessió de la Comissió que valori la seva proposta, les raons d'aquesta per tal d'informar més detalladament de les seves peticions.

Article 10. Contractació.

1. Les modalitats de contractació s'ajustaran sempre a l'establert a cada moment per la legislació vigent.

2. Totes les contractacions, excepte les de personal directiu donades les seves normatives regulades per llei com a personal de confiança o assessorament especial, respectaran els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. Transcorregut el període de prova, sense desistiment, aquest produirà plens efectes.

4. Els delegats de personal estaran informats dels processos de selecció de personal per a ocupar places del personal.

5. Promusa promourà les contractacions de persones amb discapacitats.

Article 11. Període de prova.

S'estarà al que es disposa a la legislació vigent. En matèria de durada es regirà pel següent:

Contractes indefinits 1 any amb independència de categoria i funcions.

Contractes temporals la durada del període de prova serà d'1 mes.

Durant aquest període de prova, que no s'interromprà per causa d'incapacitat temporal, el contracte podrà ser resolt per qualssevol de les parts sense dret a indemnització ni preavís algun.

Article 12. Preavisos i cessaments.

L'extinció dels contractes de treball es realitzarà per les causes, en les condicions i amb els efectes establerts per la llei per a cada modalitat contractual.

El treballador que cessi voluntàriament vindrà obligat a posar-ho en coneixement de l'empresa complint, com a mínim 2 mesos de preavís per al grup I, 1 mes per al grup II i, 15 dies per a la resta de personal, excepte acord diferent entre empresa i treballador o que acrediti la impossibilitat de no poder respectar aquest en tot o en part.

En cas contrari, l'empresa queda facultada per deduir de la liquidació final, un nombre de dies equivalent al preavís incomplit.

Si el treballador ho sol·licita, li acompanyarà en la signatura de la quitança un representant del personal, o sindical, a la seva elecció.

Capítol III.

Condicions salarials.

Article 13. Retribucions.

La totalitat de les percepcions econòmiques dels treballadors, en diners o en espècie, per la prestació professional de les seves prestacions laborals, ja retribueixin el treball efectiu, el temps de presència o els períodes de descans computables com de treball, tindran la consideració de salari.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

En cap cas tindran la consideració de salari les indemnitzacions o suplerts per despeses que hagin de ser realitzats pel treballador com a conseqüència de la seva activitat laboral, les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, qualsevol altra quantitat que s'aboni al treballador per conceptes compensatoris i, especialment, les dietes i compensació per quilometratge.

Retribució extraordinària per substitució. En cas de realitzar part de les funcions/tasques de personal absent, de nivell retributiu superior, es tindrà dret a un complement retributiu pactat prèviament i proporcional a les funcions i diferència salarial.

Article 14. Estructura del salari.

Les retribucions del personal de Promusa estaran constituïdes, a partir de la firma del conveni, un cop reordenats els diferents conceptes salarials que venien percebent els treballadors, per:

1. Sou base.

2. Complement de nivell.

3. 2 pagues extraordinàries.

4. Complements personals.

5. Retribució voluntària.

6. Retribució per objectius (complement de productivitat).

7. Complement de lloc de treball.

En conseqüència, tal i com ha estat acordat per majoria dels treballadors reunits en Assemblea, queden substituïts els anteriors conceptes salarials per el que recullen el presents articles, inclòs el funcionament del fons social així como el fons de formació i la seva dotació, sense que es mantingui cap dret adquirit al respecte. En conseqüència s'ordena a la comissió del fons social i la de formació, respectivament, la liquidació i adequació a l'aquí acordat. Adequació que tindrà lloc en els 30 dies següents a l'entrada en vigor del present conveni, com a màxim.

Article 15. Sou base.

El salari base del personal afectat pel present conveni col·lectiu és el que es determina, per a cada grup professional i nivell de l'annex II, en les taules salarials per a la vigència del conveni col·lectiu. Correspon a la jornada ordinària al fet que es refereix el present conveni.

Article 16. Complement de nivell.

Per a cada lloc de treball es fixa un complement específic que es determina, per a cada grup professional i nivell en les taules salarials per a la vigència del conveni col·lectiu. Correspon a la jornada ordinària al fet que es refereix el present conveni.

Article 17. Gratificacions extraordinàries.

S'estableix un total de 2 gratificacions extraordinàries: una d'estiu (que es pagarà al mes de juny), una d'hivern (que es pagarà al mes de desembre). Les pagues extres es componen de salari base, complement específic de lloc de treball i retribució voluntària. A petició del treballador, les pagues extres es prorratejaran en 12 mensualitats.

Article 18. Retribució voluntària.

Les millores salarials que en còmput anual superen a les previstes en el conveni col·lectiu.

Article 19. Retribució per objectius: Complement de productivitat.

1. El complement de productivitat retribueix l'especial rendiment, dedicació, activitat extraordinària, interès i iniciativa, puntualitat, assistència i eficàcia, així com l'avaluació positiva de les competències professionals amb què el personal desenvolupa al seu lloc de treball, d'acord amb els estàndards de la companyia.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Amb l'aplicació del complement de productivitat es pretén:

a) Millorar el funcionament de l'organització.

b) Millorar l'eficàcia i eficiència en la utilització dels recursos públics.

c) Promoure i consolidar una gestió orientada als resultats i incorporar la direcció per objectius.

d) Millorar els processos de gestió.

e) Fomentar la iniciativa individual i el treball en equip.

f) Minorar l'absentisme laboral.

g) Incentivar la responsabilitat i la millora professional.

2. El complement de productivitat, que es fixa anualment, té els següents components per a l'any 2017:

a) Component d'assistència:

El seu cobrament íntegre suposarà el 35% de l'objectiu. Es merita semestralment per meitat, la primera meitat 17,5% es liquidarà al mes de març sempre que el treballador no hagi faltat més de 3 dies al treball en el període comprès entre l'1 d'octubre de l'any anterior i el 30 de març de l'any de que es tracti; exceptuant la baixa per accident de treball, intervencions quirúrgiques, hospitalització, hores sindicals, dies de gaudi personal, de lliure elecció, permisos retribuïts o no i reducció de jornada pactada.

La segona meitat el 17,5%, es liquidarà amb la nòmina del mes d'octubre de l'any de que es tracti, sempre que el treballador no hagi faltat més de 3 dies al treball en el període comprès entre l'1 d'abril i el 30 de setembre; exceptuant els mateixos supòsits que en el paràgraf anterior.

b) Component de puntualitat:

El seu cobrament íntegre suposa el 35% de l'objectiu. Es meritarà també en 2 períodes: el primer coincidint amb la nòmina del mes de març sempre que el treballador en el període dels 6 mesos anteriors (octubre de l'any anterior a març de l'any de que es tracti) no acumuli retards en la incorporació al lloc de treball més de deu vegades, o que sumades suposin un mínim de 15 minuts ó de 30 minuts pels col·lectius que no disposin d'horari flexible; o, excés de més de 5 minuts en el període d'esmorzar.

El segon, coincidint amb la nòmina del mes d'octubre, sempre que el treballador en el període dels 6 mesos anteriors (octubre de l'any anterior a març de l'any de que es tracti) no acumuli retards amb el mateix criteri i límits que el paràgraf anterior.

En els dos casos, per al personal sense horari flexible, hi ha 2 minuts de cortesia a partir de l'entrada de compliment obligatori. Tanmateix, els retards a causa dels transports justificats documentalment no suposaran cap descompte en la prima de puntualitat.

c) Objectiu per desenvolupament personal:

El seu cobrament íntegre suposarà el 30% de l'objectiu. Es meritarà, anualment, en funció de l'avaluació personal del treballador. Es cobra, en el seu cas, el mes de març.

3. L'import anual màxim del complement de productivitat és el resultat d'aplicar l'import anual de 180 EUR pels anys d'antiguitat del treballador en la companyia amb el màxim següent:

Director de departament: 1.000 EUR anuals.
Responsable d'àrea: 3.000 EUR anuals.
Tècnic: 4.000 EUR anuals.
Tècnic auxiliar: 4.000 EUR anuals.
Administratiu de gerència: 4.000 EUR anuals.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Cap d'equip d'estacionaments regulats: 4.000 EUR anuals.
Administratiu: 5.000 EUR anuals.
Agent d'aparcament: 6.000 EUR anuals.
Inspecció d'estacionament regulat: 6.000 EUR anuals.

Aquest import anual es revisarà anualment amb els mateixos criteris de l'article 21 del present text articulat. El càlcul dels anys treballats per cada treballador es realitzarà cada 1 de gener dividint els dies d'antiguitat del treballador a l'empresa per 365 (amb arrodoniment a dos decimals) i serà d'aplicació durant tot l'any natural.

Article 20. Complement de lloc de treball.

Complements de lloc de treball, i per tant no consolidables, que seran els que es derivin de les especials característiques del lloc de treball exercit o de la forma de realitzar l'activitat professional. Aquests complements, durant la vigència del present conveni i mentre es negociï un de nou que ho substitueixi, són els següents:

S'estableix un complement mensual per import de 125 EUR com a compensació a les funcions de custòdia i transport de la recaptació d'aparcaments i zona regulada. Es cobra, proporcionalment, quan efectivament es desenvolupa aquesta funció excepte en vacances, que es cobra la mitjana de l'any.

Article 21. Revisió salarial.

Les retribucions, a partir de l'1 de gener de 2018, s'incrementaran anualment d'acord amb els mateixos criteris que s'emprin per actualitzar les retribucions del personal de l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès i les acordades amb els representants dels treballadors.

Article 22. Quilometratge.

En cas d'utilització de vehicle particular, s'abonarà 33 cèntims/KM. més les despeses d'autopistes i aparcament, contra presentació de justificants. Aquest import es revisarà amb la mateixa periodicitat i criteri que les retribucions i seran retribuïdes per part de l'empresa les despeses de transport necessàries d'aquells treballadors que hagin de desplaçar-se pel desenvolupament de les seves tasques.

Article 23. Tiquet restaurant.

Es donarà un tiquet restaurant per valor de 10 EUR per cada jornada que el treballador hagi de treballar matí i la tarda.

Capítol IV.

Temps de treball.

Article 24. Jornada laboral i horari.

1. La durada de la jornada de treball ordinària serà de 1.554 hores anuals efectives per al personal d'oficines.

La durada de la jornada anual del personal d'aparcaments experimentarà, en còmput anual, una reducció de manera que per a l'any 2017, 1.665 hores anuals; i, a partir de l'1 de gener de 2018, de 1.554 hores anuals. Hores sempre de treball efectiu sense perjudici de la seva distribució irregular.

2. La jornada de treball es distribuirà segons el que resulta del calendari laboral que anualment es fixa a l'empresa, el qual comprèn la distribució dels dies festius i dels inhàbils.

3. Tot el personal gaudirà de 25 minuts de descans que sense perjudici de ser retribuïts, no computen a efectes del límit màxim de la jornada ordinària.

4. L'horari d'entrada i sortida és flexible en 30 minuts abans o després de l'hora fixada pel personal d'oficina.

5. La fixació i concreció de l'horari es farà anualment, durant el mes de desembre de l'any anterior amb ocasió de la confecció del calendari anual previst a l'article 26 següent.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

En cas de no assolir un acord entre la Comissió de seguiment de conveni i l'empresa, seguirà vigent el calendari de l'any anterior.

6. En el supòsit que el personal tingui al seu càrrec fills menors de 16 anys, persones grans, persones amb discapacitats, familiars amb una malaltia greu, o famílies monoparentals, la flexibilitat horària establerta es podrà ampliar en 1 hora addicional dins de l'horari de compliment obligatori. Així mateix, es podrà modificar el compliment de l'horari obligatori pel termini màxim de 6 mesos per motius justificats de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sempre que el cap immediat i el responsable de recursos humans ho autoritzin. Aquest fet no eximeix del compliment de la jornada laboral establerta al present conveni.

D'aquestes modificacions s'informaran puntualment als representants dels treballadors. En cas de negar alguna petició, els representats dels treballadors i empresa negociaran la forma de la seva aplicació, per tal d'arribar a un consens sense perjudici per als treballadors i organització de l'empresa.

Article 25. Vacances i permisos retribuïts.

1. La durada de les vacances així com dels permisos retribuïts serà de 30 dies hàbils anuals per a tot el personal amb 12 mesos d'antiguitat, distribuïts de la manera següent:

Excepcionalment, el personal d'aparcaments adscrit a la zona regulada d'aparcament, gaudirà de la totalitat dels dies hàbils d'agost, coincidint amb el tancament de la zona blava.

Per a la resta de personal 20 dies hàbils de vacances es gaudeixen entre l'últim dilluns de juliol i el primer divendres de setembre.

En un i un altre cas, la resta de dies es gaudiran al llarg de l'any amb la única limitació que no s'impedeixi el funcionament de l'activitat del departament o àrea a la qual està adscrit el treballador.

2. Els treballadors de Promusa tindran dret a estar informats en tot moment dels dies acumulats.

3. Per acord entre treballador i empresa, un màxim de 7 dies de vacances no gaudides podran realitzar-se a l'any següent. Passat aquest termini es perdran.

4. Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball, es tindrà dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació d'aquest precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural al que corresponguin.

5. En el cas que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior, que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural al fet que corresponen, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

Article 26. Calendari anual.

Les festes de què gaudirà el personal de l'empresa seran les declarades oficials a Espanya i Catalunya, a més de les locals de Sant Cugat del Vallès que es determinin per les autoritats laborals competents.

L'empresa publicarà anualment el calendari laboral i s'exposarà en un lloc visible al centre de treball, informant prèviament a la representació legal dels treballadors del centre de treball que es tracti.

Canvis d'horari requeriran de prèvia negociació.

Article 27. Extraordinàries.

Amb caràcter general no es realitzaran hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries són voluntàries pel treballador i només computaran com a tal aquelles que siguin expressament autoritzades per l'empresa.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Còmput d'hores extraordinàries:

- 1 hora extra és equivalent a 1,5 hores (1 hora i 30 minuts).

- 1 hora festiva/nocturna és equivalent a 1,75 hores (1 hora i 45 minuts). És hora nocturna a partir de les 22.00 hores.

És potestat del treballador triar entre cobrar aquestes hores o acumular-les en hores de descans.

Article 28. Permisos Retribuïts i no retribuïts.

1. Permisos retribuïts:

a) 15 dies naturals per matrimoni o unió de fet acreditada.

b) 1 dia laborable per canvi de domicili en la mateixa població de residència, 2 dies si el trasllat comporta canvi de població.

c) 1 dia per matrimoni de família directa, 2 dies si és fora de Catalunya, 3 dies si és a més d'un radi de 1.250 KM computat des del domicili del treballador.

d) 7 dies laborables per naixement de fill ampliable a 15 descomptant de vacances.

e) 4 dies laborables continuats per defunció de pares o pares polítics, fills, marit, muller i avis. Excepcionalment, es podrà ampliar fins a 4 dies laborables per motius degudament justificats.

f) Fins a un màxim de 3 dies feiners per internament o operació en centre hospitalari o malaltia greu de pares i pares polítics, avis, fills, marit o muller. Fins a un màxim de 2 dies per a germans i germans polítics, i fins a un màxim d'1 dia feiner fins a segon grau de consanguinitat. Excepcionalment, es podrà ampliar fins a 4 dies laborables per motius degudament justificats.

g) Per concórrer a exàmens acadèmics, un màxim d'1 dia laborable per examen, degudament justificat.

h) El treballador amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l.

i) El temps indispensable per assistir a visites, proves o intervencions mèdiques justificades fins a familiars de 1r grau.

j) El temps indispensable per assistir a reunions del centre o lloc de tractament fins a familiars de 1r grau.

k) Per al compliment de qualsevol deure públic imposat per les lleis i disposicions vigents, els dies necessaris per al seu estricte compliment.

l) El permís per maternitat tindrà una durada de 17 setmanes. Aquest període es pot distribuir a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part, i pot fer ús d'aquestes setmanes el cònjuge per tenir cura del fill en cas d'incapacitat o mort de la mare. En el cas que el dos membres de la parella treballin, la mare podrà optar perquè el cònjuge els gaudeixi en comptes d'ella. En cas d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un nen el permís també serà de 17 setmanes.

m) En el cas que una parella treballi a Promusa tots dos gaudiran dels permisos.

n) Reducció de la jornada laboral fins un 50%, amb caràcter retribuït, per atendre un familiar de primer grau o parella per raó de malaltia molt greu. Aquesta reducció tindrà una durada màxima d'1 mes.

o) Es podran acumular les vacances d'estiu al permís de maternitat i paternitat.

p) En cas de naixement de fills prematurs o que per un altre motiu aquests hagin de ser hospitalitzats després del part, s'atorgarà un permís addicional de fins a un màxim de 12 setmanes, que s'iniciarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o acolliment.

q) Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per realitzar tècniques de preparació al part, si es justifica la necessitat de fer-ho en horari laboral.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

r) La treballadora víctima de violència de gènere, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a assistència social, tindrà dret a un permís retribuït de 2 mesos amb la percepció de totes les retribucions. Així mateix tindrà dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a l'empresa.

s) Els treballadors, amb almenys 1 any d'antiguitat a l'empresa, tenen dret a un permís retribuït de 20 hores anuals de formació professional per a l'ocupació vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per a un període de fins a 5 anys.

Els permisos establerts en aquest article seran extensibles a les parelles de fet legalment reconegudes per l'autoritat competent.

2. Permisos no retribuïts.

a) El personal laboral que tingui un mínim d'1 any d'antiguitat i estigui contractat indefinidament tindran dret a gaudir fins a 6 mesos de permís no retribuït amb dret a reserva del lloc de treball. Quan s'hagi exercit aquest dret per aquest període màxim, no es podrà tornar a sol·licitar fins transcorreguts 3 anys des de la reincorporació al lloc de treball. En cas de no haver exhaurit el termini de 6 mesos es podran demanar permisos pel temps que resti fins a exhaurir-lo, sempre que el servei no es vegi greument afectat.

b) En cas de permís d'estudis de directe incidència en el lloc de treball, el temps de permís es computarà a efectes d'antiguitat i podrà ampliar-se fins a 9 mesos.

c) Fins a 6 dies anuals de permís sense sou per qüestions personals.

d) Es podran concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, d'un mínim de 10 dies i fins a 3 mesos prorrogables, excepcionalment fins a 3 mesos més.

La concessió d'aquesta reducció de jornada i/o permisos és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat econòmica, remunerada o no, durant l'horari objecte de la reducció.

Article 29. Absències per malaltia.

Els treballadors que s'absentin del seu lloc de treball per malaltia comuna o accident no laboral, hauran de comunicar-ho a l'empresa a l'inici de la jornada, excepte raons justificades que ho impedeixin. A més, quan el treballador que s'absenta per aquest motiu més de mitja jornada, haurà d'aportar el corresponent part de baixa mèdic. Cas contrari, el treballador haurà d'aportar el justificant mèdic corresponent, amb la concreció horària, que justifiqui el temps d'absència a l'empresa.

L'incompliment d'aquesta obligació comportarà la deducció del salari corresponent al període d'absència no justificat, a més de les corresponents sancions disciplinàries en les quals pogués incórrer.

Capítol V.

Millores socials.

Article 30. Malaltia o accident.

En cas de malaltia o accident, Promusa abonarà als treballadors compresos dins de l'àmbit d'aplicació del present conveni el 100% de les seves retribucions durant el període de baixa, excepció feta de la retribució variable i/o promoció que depengui d'aquesta circumstància, així com al complement de treball de recaptació.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Article 31. Revisió mèdica.

L'empresa garantirà al personal de nova incorporació la realització d'un reconeixement mèdic inicial al començament de la prestació de serveis, que serà realitzat per especialistes en salut laboral i medicina del treball del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, conforme als protocols de vigilància sanitària específics, i adequat a cada lloc de treball, dins dels terminis establerts a la normativa vigent. Així mateix, es garantirà una revisió mèdica periòdica en els termes establerts legalment pels corresponents protocols mèdics per a cada lloc de treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador, així com garantint a tot moment la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Si en els protocols mèdics aplicables es fixa l'obligatorietat del reconeixement mèdic i l'empleat es nega a aquest, haurà de comunicar per escrit a l'empresa aquesta circumstància en el model oficial habilitat a aquest efecte.

Article 32. Uniformitat.

Semestralment l'empresa facilitarà als treballadors, que per lloc de treball hagin de portar l'uniforme de l'empresa, la renovació d'aquelles peces que hagin esdevinguts inadequades i, en tot cas, al moment de la seva contractació. A aquest efecte, amb caràcter previ, s'informarà a la representació social, si s'escau, de qualsevol canvi en la uniformitat subministrada, atesa l'obligatorietat de la seva utilització per part del treballador.

Els treballadors que desenvolupin les seves funcions en mitjans humits o amb greixos tenen dret, a més, a calçat adequat (botes) cada any.

Tot el personal de zona blava i aparcaments té dret a una peça d'abric cada 2 anys i el personal uniformat a 2 parells de sabates. Les peces d'hivern es facilitaran abans del primer de novembre i les d'estiu abans del primer de maig.

A l'entrega del nou material, s'haurà de retornar el material antic, objecte del canvi.

Article 33. Excedències voluntàries.

L'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball sense dret a percebre cap tipus de retribució.

L'excedència voluntària es pot concedir a petició del treballador en els casos següents:

a) Per interès particular:

per poder sol·licitar aquesta excedència cal haver prestat 1 any de serveis efectius a Promusa, i té una durada mínima no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Serà declarat, així mateix, en excedència voluntària el personal quan, finalitzada la causa que va determinar el passi a una situació diferent a la de servei actiu, incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

b) Per tenir cura d'un fill o filla:

1. El personal té dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per a tenir cura de cada fill o filla, tant si ho és per naturalesa com per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement, o si escau, de la resolució judicial o administrativa.

2. Aquesta excedència constitueix un dret individual del treballador. En el cas que es generi el dret a gaudir-ne per a 2 treballadors de Promusa, pel mateix subjecte causant, Promusa en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades relacionades amb el funcionament dels serveis.

3. El període de permanència en aquesta situació es computa a tots els efectes no retributius com si hagués estat en actiu. Durant el primer any es té dret a la reserva del lloc de treball que s'ocupava. Un cop transcorregut aquest període, la reserva ho és per a un lloc del mateix nivell o categoria i retribució iguals.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

c) Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau:

1. El personal té dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos 2 anys, per tenir cura d'un familiar al seu càrrec, fins al segon grau, inclusivament, de consanguinitat o afinitat per raons d'edat, accident o malaltia, que no es pugui valer pel seu compte i no tingui una activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència comporta els mateixos drets i efectes que els establerts per l'excedència per tenir cura d'un fill o filla, regulada per la lletra b.

3. No es pot concedir l'excedència voluntària a un treballador que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció.

Article 34. Bestretes reintegrables.

El personal pot demanar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim d'un 20% del seu salari anual net, que ha de retornar amb descomptes de la nòmina en un màxim de 14 mensualitats improrrogables.

Es prioritzaran en la seva concessió:

a) Qüestions mèdiques.

b) Pagaments improrrogables convenientment justificats.

c) Causes de força major a l'habitatge habitual.

Igualment, per a la seva concessió, es tindrà en compte, si s'escau, les retribucions anuals, el nombre de familiars a càrrec i si se n'han concedit anteriors.

No es concediran bestretes si no s'ha reintegrat una d'anterior.

Sempre que no s'estigui retornant cap bestreta, es pot demanar l'avançament d'una de les pagues extraordinàries per les mateixes causes esmentades anteriorment, així com d'altres degudament justificades.

Article 35. Promoció interna.

L'empresa publicitarà, tret que per qüestions de confidencialitat no sigui possible, amb una antelació mínim de 7 dies les places vacants informant dels requeriments per optar al lloc de treball.

En igualtat de condicions entre treballadors aliens a la companyia i el personal de plantilla tindrà prioritat aquest últim col·lectiu.

Article 36. Factor per anys de servei.

1. S'estableix un premi especial d'antiguitat pels 25 anys de servei a Promusa consistent en una paga extraordinària.

Les persones que es jubilin i portin 15 anys de servei prestats ininterromputs a Promusa rebran un premi consistent en una quantia equivalent a la part proporcional del premi especial corresponent als 25 anys de servei abans esmentat.

2. Als 30 anys de servei es gaudirà d'un permís anual retribuït de 5 dies laborables.

3. Als trenta 35 anys de servei es gaudirà d'un permís anual retribuït de set 7 dies laborables.

4. Als 40 anys de servei es gaudirà d'un permís anual retribuït de 10 dies laborables i una paga única corresponent a una mensualitat.

Article 37. Prevenció, seguretat i salut laboral.

1. L'empresa, en compliment de la legislació actual, ha establert una política sobre prevenció de riscos laborals i salut laboral que inclou els compromisos i objectius generals en matèria de Seguretat i Salut laboral en l'empresa.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

Aquesta política contempla explícita i implícitament, en relació amb la seguretat i salut en el treball, una participació i compromís a tots els nivells. Sent estímul a més d'una comunicació eficaç que motivi als treballadors a desenvolupar la seva funció amb seguretat. Comprometent-se al compliment, com a mínim, de la legislació vigent en aquesta matèria i adoptant un compromís de millora contínua de l'acció preventiva, amb el clar objectiu d'eliminar o minimitzar al màxim els accidents laborals.

Aquesta política de prevenció de riscos laborals, tal com estableix la normativa vigent, haurà d'estar publicada al tauler d'anuncis de cadascuna de les sucursals, i ser transmesa a cada treballador.

L'empresa garantirà al seu personal de nova incorporació la realització d'un reconeixement mèdic inicial al començament de la prestació de serveis, que serà realitzat per especialistes en salut laboral i medicina del treball del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, conforme als protocols de vigilància sanitària específics, i adequat a cada lloc de treball, dins dels terminis establerts en la normativa vigent. Així mateix, es garantirà una revisió mèdica periòdica en els termes establerts legalment pels corresponents protocols mèdics per a cada lloc de treball.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador, així com garantint a tot moment la confidencialitat de tota la informació relacionada amb el seu estat de salut. Si en els protocols mèdics aplicables es fixa l'obligatorietat del reconeixement mèdic i l'empleat es nega a aquest, haurà de comunicar per escrit a l'empresa aquesta circumstància en el model oficial habilitat a aquest efecte.

Així mateix, es garantirà que cada treballador rebrà, al llarg de la seva relació laboral amb l'empresa, informació i formació específica dels riscos inherents als llocs de treball que puguin ser ocupats pel treballador, que tindrà caràcter inicial, coincidint amb el començament de la prestació de serveis i periòdica, en funció del resultat de l'avaluació de riscos i de les necessitats formatives que l'empresa estimi convenients en aquest àmbit. Aquesta informació i formació, que en tot cas serà suficient i adequada, s'impartirà pels tècnics de prevenció de riscos laborals adscrits al servei de prevenció, concertat per l'empresa a cada moment o, si s'escau, pel Servei de Prevenció propi que es pugui constituir, sempre sota la supervisió del coordinador en matèria preventiva de l'empresa, establint-se una programació i planificació racional per poder-se dur a terme tenint en compte els recursos de l'empresa.

2. En compliment de l'art. 29 de la Llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals, els treballadors hauran de complir amb les normes i instruccions establertes.

Correspon a cada treballador vetllar per la seva pròpia seguretat i salut en el treball, així com per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions al treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'adreça de l'empresa.

Els treballadors, segons la seva formació i seguint les instruccions de l'empresari, deuran en particular:

1. Utilitzar correctament les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i, en general, qualssevol altres mitjans amb els quals desenvolupin la seva activitat.

2. Utilitzar correctament els equips de protecció individual.

3. No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents o que s'instal·lin en els mitjans relacionats amb la seva activitat o en llocs de treball en els quals aquesta tingui lloc.

4. Informar immediatament al seu superior jeràrquic directe, i als treballadors designats per realitzar activitats de protecció i de prevenció o, si s'escau, al servei de prevenció, sobre qualsevol situació que, al seu judici, comporti, per motius raonables, uns riscos per a la seguretat i salut dels treballadors.

5. Contribuir al compliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb la finalitat de protegir la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

6. Cooperar amb l'empresa i amb els treballadors que tinguin encomanades funcions específiques en prevenció per garantir unes condicions de treball segures.

3. L'incompliment per part dels treballadors de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals tindrà la consideració d'incompliment laboral (segons l'art. 58 de l'Estatut dels Treballadors) i donarà lloc a les sancions corresponents. Considerant-se especialment les que suposin actes insegurs o riscos per a la pròpia persona i per a tercers.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

4. Podrà ser delegat de prevenció per la part social qualsevol treballador que reunint els requisits legals adients, hagi estat designat pels delegats de personal i gaudirà dels mateixos drets que aquests.

Article 38. Fons Social.

Es dotarà el fons social amb un import equivalent al 0,5% de la massa salarial, entenent com a massa salarial la despesa en sous i salaris.

Els diners seran destinats a l'assoliment de millores de caire social per a tots els treballadors. Tanmateix es permetrà exercir un control de les despeses per part dels treballadors, la racionalització dels recursos econòmics d'aquesta partida i la seva distribució equitativa en funció del salari que percebi cada treballador, i una gestió dirigida a l'increment de la cobertura social.

Els criteris de repartiment del fons social de l'any seran fixats per la Comissió de Fons Social cada desembre de l'any anterior.

Article 39. Ajut escolar.

L'empresa abonarà en concepte d'ajuda escolar la quantitat de 375 EUR anuals per fill fins als 17 anys d'edat complerts, per a tots els treballadors afectats pel present conveni i abonable el mes de setembre, prèvia justificació del certificat d'escolaritat. Quan el pare i la mare treballin a Promusa percebran el 50% cadascun d'ells.

Article 40. Responsabilitat Civil.

L'empresa cobrirà, mitjançant una pòlissa d'assegurança, la responsabilitat civil en la qual puguin incórrer els treballadors d'aquesta per raó de compliment de les funcions dels seus llocs de treball.

Article 41. Violència de gènere.

La llei Orgànica 1/2004 de 28 de desembre té per objecte actuar contra la violència que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, àdhuc sense convivència.

Acreditada la situació de violència de gènere en els termes establerts en l'article 23 de la Llei Orgànica 1/2004, abans citada, s'aplicaran les mesures al fet que es refereix el seu article 21 amb vista a drets laborals i prestacions de la Seguretat Social.

Article 42. Drets fonamentals. Principi d'igualtat.

Ambdues parts es comprometen a vetllar per la igualtat de retribucions per a treballs d'igual valor i per la no discriminació per cap dels supòsits contemplats a l'article 14 de la Constitució Espanyola.

Les parts signatàries d'aquest Conveni es comprometen a garantir la no discriminació per raó de sexe, raça, edat, origen, nacionalitat, pertinença ètnica, orientació sexual, discapacitat o malaltia, i, per contra, vetllar per que l'aplicació de les normes laborals no incorregués en supòsit d'infracció alguna que pogués posar en dubte el compliment estricte dels preceptes constitucionals.

Article 43. Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tots els treballadors tenen dret a la igualtat de tracte entre homes i dones, a la intimitat, i a ser tractats amb dignitat i no es permetrà ni tolerarà l'assetjament sexual, ni l'assetjament per raó de sexe, en l'àmbit laboral, assistint-los als afectats el dret de presentar denúncies.

Es consideraran constitutives d'assetjament sexual laboral i assetjament per raó de sexe, qualssevol conductes, proposicions o requeriments de naturalesa sexual que tinguin lloc en l'àmbit d'organització i adreça de l'empresa, respecte de les quals el subjecte sàpiga o estigui en condicions de saber, que resultin indesitjables, no raonables i ofensives per qui les pateix, la resposta de les quals davant les mateixes pot determinar una decisió que afecti a la seva ocupació o a les seves condicions de treball.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

La persona víctima d'assetjament sexual podrà donar compte, de forma verbal o per escrit, a través del seu representant o directament a l'adreça de l'empresa, de les circumstàncies del fet concurrent, el subjecte actiu de l'assetjament, les conductes, proposicions o requeriments en què hagi pogut concretar-se i les conseqüències negatives que s'han derivat o si s'escau, poguessin haver-se derivat. La presentació de la denúncia donarà lloc a l'obertura de diligències per part de l'empresa, per verificar la realitat de les imputacions efectuades i impedir la continuïtat de l'assetjament denunciat; els esbrinaments s'efectuaran en el termini de 10 dies, sense observar cap altra formalitat que l'audiència dels intervinents, guardant tots ells una absoluta confidencialitat i reserva, per afectar directament a la intimitat i honorabilitat de les persones.

La constatació de l'existència d'assetjament sexual en el cas denunciat serà considerada sempre falta molt greu; si tal conducta o comportament es duu a terme prevalent-se d'una posició jeràrquica suposarà una circumstància agreujant d'aquella.

Els representants dels treballadors hauran de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització dels treballadors enfront del mateix i la informació a l'adreça de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

Article 44. Permís per lactància.

Els treballadors i treballadores que exerceixin aquest dret, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en 2 fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple. El treballador o treballadora, per la seva voluntat, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat, podent-se acumular aquest període en jornades completes, quan intervingui acord entre empresa i treballador, segons la disposició legal que regula aquest precepte.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones, però només podrá ser exercit per un dels progenitors en cas que tots dos treballin.

En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins a un màxim de 2 hores, amb la disminució proporcional del salari.

Capítol VI.

Formació del personal.

Article 45. Formació del personal.

El personal de Promusa té el dret i el deure de formar-se per tal d'adquirir els coneixements i habilitats necessàries per al desenvolupament de la seva feina.

Cada any es pactarà el programa de formació en el si de la comissió paritària de formació de personal formada pels Delegats de Personal i assessors i per part de l'empresa el gerent més assessors.

Capítol VII.

Condicions sindicals.

Article 46. Drets sindicals.

Promusa garanteix la llibertat sindical, segons la normativa de la LOLS.

Article 47. Garanties i facultats dels representants del personal.

Els representants legals dels treballadors de l'empresa gaudiran de les garanties i facultats establertes a la legislació vigent, així com de les següents:

a) El dret a la lliure expressió individual o col·legiada de llurs opinions en les matèries inherents a l'àmbit de la representació que tenen.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

b) La garantia de no ser discriminats en la seva promoció econòmica i professional, en raó dels desenvolupament de les tasques de representació.

c) La facultat de publicar i distribuir les comunicacions d'interès professional, laboral o social.

d) Audiència als Delegats de Personal en els expedients contradictoris, en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus.

e) La disponibilitat per a cada delegat de les hores mensuals de les que corresponen a la seva jornada de treball, segons l'Estatut dels treballadors, sense minva retribuïdora, per tal de garantir l'exercici de les tasques de representació que té encomanades.

Article 48. Competència dels representants del personal.

La representació dels treballadors serà sempre a través del comitè de personal o delegats, segons resulti de la normativa vigent d'aplicar.

El Comitè d'empresa o els delegats de personal, com a òrgan de representació dels treballadors, tindrà les competències establertes al present Conveni així com les que li atorga específicament la legislació vigent sobre la matèria.

Article 49. Obligacions sindicals.

El representants de personal s'obliguen expressament a:

a) Desenvolupar tasques d'estudi, treball i assistència a l'acció sindical dels treballadors.

b) Observar el secret professional, individualment i col·lectivament, de totes aquelles matèries de les quals els assabenti, amb caràcter confidencial, l'empresa.

c) Notificar a l'empresa qualsevol canvi de membres que es produeixi al seu si.

Capítol VIII.

Règim Disciplinari.

Article 50. Faltes i sancions.

L'empresa podrà sancionar les accions o omissions punibles en que incorrin els treballadors d'acord amb la graduació de les faltes i sancions que s'estableixen en el present text, classificant-se en lleus, greus i molt greus.

Tota falta comesa per un treballador es classificarà, atenent a la seva importància i transcendència, en lleu, greu o molt greu.

Article 51. Faltes lleus.

Es consideren faltes lleus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball de fins a 3 ocasions en un període d'1 mes.

b) La inassistència injustificada d'1 dia al treball en el període d'1 mes.

c) No notificar amb caràcter previ, o si s'escau, dins de les 24 hores següents, la inassistència al treball, tret que es provi la impossibilitat d'haver-ho pogut fer.

d) L'abandonament del servei o del lloc de treball sense causa justificada per períodes breus de temps, si com a conseqüència d'això, s'ocasionés un perjudici d'alguna consideració en les persones o en les coses.

e) Les deterioracions lleus en la conservació o en el manteniment dels equips i material de treball dels quals el treballador és responsable.

CVE-Núm. de registre: 062017000298

f) La desatenció o falta de correcció en el tracte amb els clients o proveïdors de l'empresa.

g) No comunicar a l'empresa els canvis de residència o domicili, sempre que aquests puguin ocasionar algun tipus de conflicte o perjudici als seus companys o a l'empresa.

h) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família del treballador fet que tinguin incidència en la Seguretat Social o en l'Administració tributària.

i) Totes aquelles faltes que suposin incompliment de prescripcions, ordres o mandats d'un superior en l'exercici regular de les seves funcions, que no comportin perjudicis o riscos per a les persones o les coses.

j) La inassistència als cursos de formació teòrica o pràctica, dins de la jornada ordinària de treball, sense la deguda justificació.

k) Discutir amb els companys, amb els clients o proveïdors dins de la jornada de treball.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habituals en el treball.

Article 52. Faltes greus.

Es consideren com a faltes greus les següents:

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de 3 ocasions en el període d'1 mes.

b) La inassistència no justificada al treball de 2 a 4 dies, durant el període d'1 mes. Serà suficient una sola falta al treball quan aquesta afectés al relleu d'un company o si com a conseqüència de la inassistència s'ocasionés perjudici d'alguna consideració a l'empresa.

c) El falsejament o omissió maliciosa de les dades que tinguessin incidència tributària o en la Seguretat Social.

d) Lliurar-se a jocs o distraccions de qualsevol índole durant la jornada de treball de manera reiterada i causant, amb això, un perjudici al desenvolupament laboral.

e) La desobediència a les ordres o mandats de les persones dels qui es depèn orgànicament en l'exercici regular de les seves funcions, sempre que això ocasioni o tingui una transcendència greu per a les persones o les coses.

f) La falta de polidesa i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys de treball i sempre que prèviament hagués intervingut l'oportú advertiment per part de l'empresa.

g) Suplantar a un altre treballador, alterant els registres i controls d'entrada o sortida al treball.

h) La negligència o desídia en el treball que afecti a la bona marxa del mateix, sempre que d'això no es derivi perjudici greu per a les persones o les coses.

i) La realització sense previ consentiment de l'empresa de treballs particulars, durant la jornada de treball, així com l'ocupació per a usos propis o aliens dels útils, eines, maquinària o vehicles de l'empresa, fins i tot fora de la jornada de treball.

j) La reincidència en la comissió de falta lleu (exclosa la falta de puntualitat) encara que sigui de diferent naturalesa, dins d'un trimestre i havent intervingut sanció.

k) Qualsevol atemptat contra la llibertat sexual dels treballadors que es manifesti en ofenses verbals o físiques, falta de respecte a la intimitat o la dignitat de les persones.

l) L'embriaguesa o consum de drogues no habituals, si repercuteix negativament en el treball o constitueixen un perjudici o perill en el nivell de protecció de la seguretat i salut dels treballadors en el treball.

Article 53. Faltes molt greus.

Es consideren com a faltes molt greus les següents:

CVE-Núm. de registre: 062017000298

a) La impuntualitat no justificada en l'entrada o en la sortida del treball en més de 10 ocasions durant el període de 6 mesos, o bé més de 20 en 1 any.

b) La inassistència al treball durant 3 dies consecutius o 5 alterns en un període d'1 mes.

c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant als seus companys de treball com a l'empresa o a qualsevol altra persona dins de les dependències de l'empresa, o durant el treball en qualsevol altre lloc.

d) La simulació de malaltia o accident. S'entendrà que existeix infracció laboral, quan trobant-se en baixa el treballador per qualsevol de les causes assenyalades, realitzi treballs de qualsevol mena per compte propi o aliena. També tindrà la consideració de falta molt greu tota manipulació efectuada per perllongar la baixa per accident o malaltia.

e) L'abandonament del servei o lloc de treball sense causa justificada encara per breu temps, si a conseqüència del mateix s'ocasionés un perjudici considerable a l'empresa o als companys de treball, posés en perill la seguretat o fos causa d'accident.

f) El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat de l'empresa.

g) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

h) La disminució voluntària i continuada en el rendiment del treball normal o pactat.

i) Els maltractaments de paraula o obra, la falta de respecte i consideració als seus superiors o als familiars d'aquests, així com als seus companys de treball, proveïdors i clients de l'empresa.

j) La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, sempre que les faltes es cometin en el període de 2 mesos i hagin estat objecte de sanció.

k) La desobediència a les ordres o mandats dels seus superiors en qualsevol matèria de treball, si impliqués perjudici notori per a l'empresa o els seus companys de treball, tret que siguin deguts a l'abús d'autoritat, directius, caps o comandaments intermedis, amb infracció manifesta i deliberada als preceptes legals, i amb perjudici per al treballador.

l) Els atemptats contra la llibertat sexual que es produeixin aprofitant-se d'una posició de superioritat laboral, o s'exerceixin sobre persones especialment vulnerables per la seva situació personal o laboral.

Article 54. Règim de sancions.

Correspon a la direcció de l'empresa la facultat d'imposar sancions en els termes establerts en el present Conveni. La sanció de les faltes lleus, greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador, fent constar la data i els fets que la motiven. En el cas de la comissió de faltes greus o molt greus, es farà l'oportuna comunicació a la representació legal dels treballadors.

Per a la imposició de sancions se seguiran els tràmits previstos en la legislació general vigent.

Article 55. Sancions màximes.

Les sancions que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

1. Per faltes lleus: Amonestació verbal. Amonestació per escrit.

2. Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou d'1 a 15 dies.

3. Per faltes molt greus. Des de la suspensió d'ocupació i sou de 16 dies a 60 dies, fins a la rescissió del contracte de treball en els supòsits en què la falta fos qualificada en el seu grau màxim.

Article 56. Prescripció.

La facultat de la direcció de l'empresa per sancionar prescriurà:

CVE-Núm. de registre: 062017000298

1. Per a les faltes lleus als 10 dies.

2. Per a les faltes greus als 20 dies.

3. Per les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què aquella va tenir coneixement de la seva comissió, i en qualsevol cas, als sis mesos d'haver-se comès.

No obstant això, aquests terminis es paralitzaran quan, atesa la complexitat de les imputacions, es decideixi per la direcció de l'empresa iniciar un expedient contradictori en el qual serà sentit el treballador afectat, previ a la imposició, si s'escau, de la sanció disciplinària.

L'expedient sancionador, des que s'iniciï fins que es notifiqui la sanció al treballador, no podrà perllongar-se en el temps més de 45 dies, però suspendrà els terminis de prescripció de la falta, prevists al primer paràgraf d'aquest article.

Capítol IX.

Clàusula de Readmissió.

Article 57. Clàusula de readmissió.

Es pacta explícitament que en el cas que Promusa, pel seu caràcter d'empresa municipal, cessi alguna de les seves activitats que impliqui la desaparició de llocs de treball i sempre que no siguin reubicats a la mateixa empresa, ja sigui per finalització de l'activitat mercantil de la societat o per qualsevol altra causa, el personal de Promusa, donades que compleix el requisit en l'accés a les administracions en el fet d'haver aprovat en el seu dia l'ingrés en Promusa mitjançant les proves corresponents i procés selectiu basat en la igualtat, mèrit i capacitat i tenir contracte fix, tindrà dret a ser admès com a Personal laboral fix a l'Ajuntament de Sant Cugat del Vallès amb el sou més favorable mantenint l'antiguitat a l'Ajuntament, passant a pertànyer al conveni col·lectiu d'aquest Ajuntament a tots els efectes.

Continua en la pàgina següent

CVE-Núm. de registre: 062017000298

ANNEX.

TAULA SALARIAL.

Grup	Lloc de treball	Nivell	Sou base (EUR)	Complement (EUR)	Paga extra estiu (EUR)	Paga extra nadal (EUR)	Salari anual (EUR)
I	Director	2	2.762,10	857,15	3.619,25	3.619,25	50.669,50
		1	2.762,10	-	2.762,10	2.762,10	38.669,40
I	Responsable	4	2.019,17	857,14	2.876,32	2.876,32	40.268,42
		3	2.019,17	571,43	2.590,60	2.590,60	36.268,42
		2	2.019,17	285,71	2.304,89	2.304,89	32.268,42
		1	2.019,17	-	2.019,17	2.019,17	28.268,42
II	Tècnic	4	1.631,25	428,58	2.059,83	2.059,83	28.837,72
		3	1.631,25	285,72	1.916,97	1.916,97	26.837,58
		2	1.631,25	142,86	1.774,11	1.774,11	24.837,54
		1	1.631,25	0,00	1.631,25	1.631,25	22.837,50
III	Administratiu	4	1.272,52	428,57	1.701,09	1.701,09	23.815,28
		3	1.272,52	285,71	1.558,23	1.558,23	21.815,28
		2	1.272,52	142,86	1.415,38	1.415,38	19.815,28
		1	1.272,52	-	1.272,52	1.272,52	17.815,28
IV	Inspector/agent d'aparcament	4	1.189,74	214,28	1.404,02	1.404,02	19.656,30
		3	1.189,74	142,85	1.332,59	1.332,59	18.656,30
		2	1.189,74	71,42	1.261,16	1.261,16	17.656,30
		1	1.189,74	-0,00	1.189,74	1.189,74	16.656,30

Barcelona, 9 de juny de 2017
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062017000298