



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

2012

Resolució del conseller de Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de la UTE Dornier, SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient, SA, i s'ordena la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100512012018)

Antecedents

1. El 25 de maig de 2017, la representació de la UTE Dornier, SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient, SA, i la del seu personal acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El 26 de juny de 2017, José Sebastian Ginard Vallcaneras, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.

Per tot això, dicta la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de la UTE Dornier, SA, API Movilidad, Roig Obres, Serveis i Medi Ambient, SA, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 23 de gener de 2018

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral
Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria (BOIB 105/2015)
Isabel Castro Fernández

**CONVENI COL·LECTIU DE L'EMPRESA UTE DORNIER SA, API MOVILIDAD SA, ROIG OBRES, SERVEIS i MEDI
AMBIENT SA, PER A LES ILLES BALEARS**

ARTICLE PRELIMINAR

Aquest Conveni ha estat negociat i concertat pels representants de l'empresa UTE DORNIER SA, API MOVILIDAD SA, ROIG OBRES, SERVEIS i MEDI AMBIENT SA, i els seus treballadors, és a dir:

En representació de l'Empresa:



Sr. Jaime Bertrán Forné

Sr. Mateo Jaume Sureda

Sr. Federico Adrados Martín

En representació dels treballadors:

Sr. Manuel Moreno Cárdenas (CCOO)

Sra. Ana Belén Gallego Ruíz (CCOO)

Sra. Núria Sebastià Lázaro (CCOO)

Sr. Bernardo González Gutiérrez (CCOO)

Sr. Vicente Losa Valenciano (CCOO)

Sr. María Magdalena Samblás Lozano (USO)

Sr. José Ordoñez Arañón (STE-i)

ARTICLE 1. ÀMBIT FUNCIONAL

El present Conveni regula les relacions entre l'empresa UTE DORNIER SA, API MOVILIDAD SA, ROIG OBRES, SERVEIS i MEDI AMBIENT SA, i els seus treballadors/es contractats directament, inclosos en el seu àmbit personal, i s'aplicarà amb preferència al disposat en altres normes laborals.

ARTICLE 2. ÀMBIT TERRITORIAL

El present Conveni afectarà a tots els centres de treball de l'empresa UTE DORNIER SA, API MOVILIDAD SA, ROIG OBRES, SERVEIS i MEDI AMBIENT SA, existents actualment a les Illes Balears.

ARTICLE 3. ÀMBIT PERSONAL

El Conveni col·lectiu afectarà a la totalitat del personal que presta els seus serveis en l'Empresa, amb les excepcions previstes a l'article 2.1, apartat a), del Títol I de l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 4. ÀMBIT TEMPORAL

El Conveni col·lectiu entrarà en vigor, amb caràcter retroactiu, l'1 de gener de 2014, amb independència de la seva data de publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (BOIB), i finalitzarà el 31 de desembre de 2017, tret d'aquelles disposicions en què es fixi expressament una altra data d'entrada en vigor.

ARTICLE 5. DENÚNCIA I PRÒRROGA

El Conveni quedarà denunciat automàticament en acabar la vigència continguda en l'article 4, sense que sigui necessària la denúncia de qualsevol de les parts davant de l'autoritat laboral competent. Així mateix, s'entendrà prorrogat a tots els efectes el temps transcorregut entre la data de la seva expiració i l'entrada en vigor del nou Conveni que el substitueixi, els efectes retributius del qual es remuntaran a la data d'expiració esmentada, tret de pactar-se el contrari.

ARTICLE 6. ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les retribucions establertes en aquest Conveni compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o origen.

Els augments de retribucions que puguin produir-se per disposicions legals de general i obligada aplicació només afectaran a les condicions econòmiques pactades en el present Conveni quan, en considerar les retribucions esmentades establertes legalment en el còmput anual sobrepassin les pactades aquí. Altrament, les millores resultants del present Conveni absorbiran les establertes legalment.

ARTICLE 7. GARANTIES PERSONALS

Es respectaran, en tot cas, les condicions més beneficioses en el còmput anual i a títol personal que gaudís cada treballador/a.

ARTICLE 8. TRAMITACIÓ DEL CONVENI

El present Conveni es presentarà davant de l'organisme competent per al seu registre i altres efectes que siguin procedents, de conformitat amb la legislació vigent.

ARTICLE 9. COMISSIÓ PARITÀRIA

Per vigilar el compliment del Conveni, i a fi d'interpretar-ho quan sigui procedent, es constituirà una comissió paritària en un termini de quinze dies a partir de la seva entrada en vigor. La integraran tres representants elegits per la direcció de l'Empresa i tres més pel Comitè d'Empresa.

Ambdues representacions podran assistir a les reunions acompanyades d'assessors que podran ser aliens a l'Empresa, seran assignats lliurement per les parts i tindran veu però no vot.

El domicili, a efectes de reunions de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu, queda fixat en la seu del TAMIB situada a l'avinguda del Comte de Sallent núm. 11, 2a, 07003 Palma de Mallorca.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- Els conflictes d'interpretació i aplicació del Conveni.
- Resolució de conflictes: serà preceptiu que totes les reclamacions derivades de la interpretació del present Conveni es notifiquin a la Comissió Paritària abans d'efectuar la demanda o denúncia davant dels tribunals laborals o davant l'administració laboral. Transcorreguts quinze dies des de la sol·licitud de la intervenció i la resolució pertinent de la Comissió Paritària quedarà expedida la via corresponent.
- La Comissió Paritària podrà elaborar un informe sobre les qüestions que les parts estimin convenient per al millor desenvolupament i aplicació del Conveni.
- Totes les funcions que es derivin del clausurat del present Conveni.

ARTICLE 9 BIS. RESOLUCIÓ EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES LABORALS

Quan la Comissió Mixta Paritària no aconsegueixi en el seu si un acord per a la solució dels conflictes abordats en els termes establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, les parts s'obliguen a acudir a la via establerta en el II Acord interprofessional sobre renovació i potenciació del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears, de 12 de gener de 2005 (BOIB núm. 18, de 3 de febrer de 2005).

De forma subsidiària qualsevol de les parts podrà sol·licitar acudir a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, creada per Decret 51/2013, de 29 de novembre.

ARTICLE 10. JORNADA DE TREBALL

Durant la vigència del present Conveni, i de conformitat amb el que estableix l'article 34, apartat cinquè, de l'Estatut dels treballadors, s'acorda una jornada màxima anual de 1.731 hores de treball efectiu; dins del concepte de treball efectiu estaran compresos els temps horaris emprats com a descans per a l'entrepà rotatiu, amb el criteri establert en el calendari laboral.

Sense perjudici del disposat en paràgrafs següents, els horaris i els torns dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni han d'establir-se d'acord amb les ordenances municipals reguladores de l'activitat i, per tant, estaran subjectes a tot moment a les modificacions que pugui sol·licitar-ne l'Ajuntament.

Els treballadors/es podran realitzar canvis de torn sempre que quedin cobertes les necessitats del servei. No obstant això, per ser efectius aquests canvis es requerirà comunicació prèvia a l'Empresa amb una antelació mínima de 48 hores.

Per al personal d'ORA, d'oficines i altres serveis, l'horari i la jornada de treball es realitzaran a jornada partida, de dilluns a dissabte, depenent sempre del servei a fer i de l'horari que reguli l'ordenança municipal corresponent referent a l'estacionament limitat.

Les hores que excedeixin de la jornada anual seran hores extraordinàries i es compensaran durant el primer trimestre de l'any següent. La compensació de les hores esmentades serà en temps de descans o en valor dinerari. Quan el treballador/a opti per la compensació econòmica s'abonarà amb el valor estipulat per a hores extraordinàries.

ARTICLE 11. CALENDARI LABORAL

Cada any, i abans de finalitzar la primera quinzena de gener, la direcció de l'Empresa confeccionarà els calendaris i horaris generals, els quals es negociaran entre la representació dels treballadors/es i la direcció de l'Empresa.





S'ha de tenir en compte que, en tractar-se d'un servei municipal, els horaris i els torns dels treballadors/es inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni s'han d'establir d'acord amb les ordenances municipals reguladores de l'activitat i, per tant, estaran subjectes, a tota hora, a les modificacions que pugui sol·licitar l'Ajuntament.

ARTICLE 12. VACANCES

El període de vacances anuals retribuït no substituïble per compensació econòmica serà de 25 dies feiners. Un dia de les vacances serà gaudit en la data que elegeixi el treballador/a, sempre que ho sol·liciti amb un mínim d'antelació de 15 dies a la data del gaudi; com a màxim el 50 % de treballadors/es de la mateixa categoria professional del torn que correspongui podrà gaudir simultàniament del dia de vacances esmentat. La concessió d'aquest dia per l'Empresa es farà per ordre estricte de petició i només quan puguin quedar cobertes les necessitats del servei.

Per al personal del servei d'ORA el període de gaudi es fixarà de comú acord entre Empresa i els treballadors/es. Es podrà convenir la divisió del període total en dues parts: 12 dies a elegir pel treballador/a, i la resta a conveniència de l'Empresa.

La situació d'incapacitat temporal iniciada abans del començament de les vacances i que es prolongués més enllà de la seva data d'inici suspèn les vacances i s'haurà de fixar un nou període de gaudi, de conformitat amb l'Empresa.

La situació d'IT sobrevinguda una vegada iniciat el gaudi de les vacances només les interromprà si la IT implica hospitalització i/o si es prolonga durant més de 10 dies continuats. Ambdós fets s'hauran de justificar fefaentment. Si les vacances inicialment fixades es prolonguessin més enllà dels dies d'IT del treballador/a, aquest continuarà el seu gaudi fins a la data prefixada i s'haurà de fixar un nou període de comú acord entre l'Empresa i el treballador/a per al gaudi de les vacances corresponents als dies d'IT. Si les vacances fixades inicialment finalitzessin amb la IT del treballador/a, l'Empresa i el treballador/a fixaran un nou període per al seu gaudi.

L'empresari podrà excloure com a període de vacances aquell que coincideixi amb la productivitat estacional més gran de l'Empresa.

Es negociarà un calendari de vacances entre l'Empresa i la representació dels treballadors/es en l'últim trimestre de l'any anterior al seu gaudi.

Aquells treballadors/es que ho desitgin podran intercanviar les seves vacances amb altres treballadors/es d'igual categoria. Ho hauran de comunicar per escrit a la direcció del centre i al Comitè d'Empresa amb un mínim d'un mes d'antelació.

ARTICLE 13. LLICÈNCIES I PERMISOS

Tots els treballadors/es tindran dret als permisos i llicències retribuïdes següents:

- a. Matrimoni del treballador/a: disset dies naturals.
- b. Matrimoni de fills i/o germans: dos dies naturals.
- c. Mort, accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins el primer grau de consanguinitat o afinitat: tres dies laborals. Mort, accident, malaltia greu o hospitalització de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: tres dies naturals.
- d. Per intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat: dos dies.
- e. El permís per hospitalització es podrà gaudir de forma fraccionada en dos períodes sempre que el subjecte causant es trobi hospitalitzat. Caldrà aportar justificant d'hospitalització per cada període. Una vegada finalitzi l'hospitalització, si restés algun dia de permís l'empleat l'haurà de gaudir de forma ininterrompuda.
- f. Per naixement o adopció de fills tres dies naturals, o cinc dies naturals en casos de malaltia greu derivada del part, cesària o en cas de complicació mèdica acreditada, de malaltia greu o hospitalització del fill.
- g. Bateig: es gaudirà d'un dia (l'esdeveniment) per bateig o primera comunió de descendents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat. Només en el cas que el treballador/a tingui torn de nit el dia anterior o el mateix dia de l'esdeveniment podrà escollir com a dia de permís un dels dos esmentats.
- h. Trasllat domiciliari: dos dies per trasllat de domicili habitual.
 - i. Drets públics: el temps indispensable.
 - j. Exàmens per a l'obtenció de títol oficial o cursos acadèmics oficials (inclòs l'examen oficial de català): el temps indispensable.
 - k. Assumptes propis: un dia natural.
- l. Les treballadores, per lactància del seu fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència en el treball que podran dividir en dues fraccions. També, per voluntat pròpia, les treballadores podran substituir aquest dret per una reducció de la jornada habitual que realitzi en mitja hora, o podrà acumular-lo en 14 dies hàbils a gaudir immediatament després d'acabar el descans maternal. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.
- m. Visita mèdica. Els treballadors/es tindran permís durant el temps necessari per assistir als ambulatoris mèdics, centres mutuels i hospitals durant la jornada de treball sempre que el treballador/a no pugui assistir fora de la seva jornada de treball, així com per acompanyar els seus fills menors de dotze anys a qualsevol visita mèdica, sempre que no s'assisteixi fora de la jornada de treball. El





treballador també tindrà el temps necessari per acompanyar el seu cònjuge, fills o pares a un centre mèdic per ser atesos d'urgències o per malaltia greu. Els treballadors/es no podran fer ús d'aquest permís (m) per un període superior a divuit hores l'any.

- n. Maternitat: setze setmanes o 112 dies naturals, i si fos part múltiple dues setmanes més a partir del segon fill.
- o. Exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball: el temps indispensable.
- p. Intervenció quirúrgica amb anestèsia local sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari segons prescripció facultativa: 24 hores des de l'operació. Si el període de repòs es prolongués per més temps l'Empresa no abonarà al treballador/a aquells dies.
- q. Permís retribuït d'una jornada laboral: durant la vigència d'aquest Conveni podran gaudir 8,5 hores de permís retribuït, no consolidable, aquells treballadors/es que tinguin un any d'antiguitat en l'Empresa. Es podrà gaudir en fraccions de, com a mínim, dues hores i com a màxim del total del permís. Per sol·licitar el permís no serà necessària la seva justificació. En el cas de personal amb jornada reduïda o a temps parcial s'aplicarà el percentatge corresponent.

Totes les llicències i permisos retribuïts que, legalment o convencionalment es disposen, seran incrementats en dos dies més quan s'hagués de realitzar un desplaçament fora de l'illa.

En tots aquests casos s'hauran de justificar degudament els motius del permís i les circumstàncies que en ells es presentin, a excepció dels apartats k) i q).

La parella de fet, legalment acreditada, tindrà la mateixa consideració que el matrimoni per a tots els permisos reconeguts en aquest article, a excepció de l'apartat a).

ARTICLE 14. PERMISOS NO RETRIBUÏTS

El personal que hagi complert almenys un (1) any de servei efectiu en l'Empresa podrà sol·licitar una llicència sense sou a l'any per un termini no superior a trenta (30) dies. S'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de 20 dies i només un 6 % de la plantilla adscrita a cada servei (ORA) la podrà gaudir alhora. La llicència esmentada, complits els requisits formals previstos, serà concedida dins dels 20 dies següents al de la sol·licitud i es podrà gaudir de forma fraccionada en dos períodes.

ARTICLE 15. HORES EXTRAORDINÀRIES

La direcció de l'Empresa i el conjunt dels treballadors/es mantindran una política de realització mínima d'hores extraordinàries. El nombre legal d'hores extraordinàries realitzades s'efectuarà en còmput individual.

S'abonaran conforme al que s'estableix en l'annex I.

ARTICLE 16. EXCEDÈNCIES

Les excedències podran tenir caràcter de voluntàries i forçoses. L'excedència forçosa comportarà reserva del lloc de feina i computarà la seva durada a efectes d'antiguitat amb les reserves que s'establiran més endavant.

Totes les excedències hauran de ser sol·licitades per escrit i la resposta de l'Empresa no superarà un termini de quinze dies, amb una antelació mínima de 30 dies les forçoses i 20 dies les voluntàries.

A. L'**excedència forçosa**, prèvia comunicació fefaent a l'Empresa, es concedirà en els supòsits següents:

- a. Per designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.
- b. Per malaltia, una vegada transcorregut el termini d'incapacitat temporal i per tot el temps que el treballador/a romanguí en situació d'invalidesa provisional.
- c. Per l'exercici de funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical de què es tracti tenguí acreditada representativitat legal suficient.
- d. A un període no superior a tres anys per atendre i tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, des de la resolució judicial.
- e. A un període de fins a un any per atendre i tenir cura d'un familiar, de fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.
- f. El període d'excedència, en els dos últims supòsits, serà computable a efectes d'antiguitat i el treballador/a tindrà dret a assistir a cursos de formació professional; per participar-ne haurà de ser convocat per l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del lloc de feina. Transcorregut el termini esmentat, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.
- g. L'excedència per cura de familiars constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant això, si dos o més treballadors/es de la mateixa Empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Empresa.



- h. Quan un nou subjecte causant generés dret a un nou període d'excedència, el seu inici finalitzarà aquell que, en el seu cas, es gaudís.
- i. El treballador/a amb excedència forçosa s'haurà de reincorporar a l'Empresa en un termini màxim de 30 dies naturals següents al cessament de la funció o desaparició de la causa o motiu originari del període de suspensió contractual. De no realitzar-se en el termini esmentat s'entendrà decaiguda la reserva del lloc de treball i el treballador/a passarà a tenir la mateixa condició que l'excedent de caràcter voluntari.

A. L'**excedència voluntària** se sol·licitarà amb una antelació de 20 dies i podran fer-ho aquells treballadors/es vinculats l'Empresa més d'un any.

L'excedència voluntària es podrà concedir per l'Empresa per un període mínim de quatre mesos ininterromputs i un màxim de cinc anys. S'iniciarà sempre el primer dia del mes que correspongui i s'entendrà finalitzada l'últim dia del darrer mes natural del termini sol·licitat.

El treballador amb excedència voluntària conserva el dret preferent a reingressar en les vacants d'igual o similar categoria a les que posseeixi en el moment de la seva sol·licitud, sempre que manifesti per escrit a l'Empresa, de forma indubtable, la seva intenció de reingrés amb una anticipació mínima de trenta dies naturals a l'acabament efectiu de l'excedència.

ARTICLE 17. PECES DE ROBA DE TREBALL (catàleg de peces de roba)

A partir de la firma del Conveni i d'ara en endavant es crea una borsa de punts d'equivalència anual per a la sol·licitud de vestuari.

El treballador/a haurà d'indicar quines són les peces de roba que sol·licita a partir d'aquests punts d'equivalència. Ho haurà de fer abans del 7 de gener (estiu) i del 31 de maig (hivern).

La borsa de punts serà personal, intransferible i de caràcter anual no acumulable (any natural).

En el moment de la incorporació li correspondrà un equipament complet segons la temporada.

En l'annex II es recull el llistat de peces de roba i el càlcul dels punts d'equivalència corresponents.

El lliurament del vestuari d'hivern s'efectuarà de l'1 al 15 d'octubre i el vestuari d'estiu de l'1 al 20 de maig. El canvi d'uniformitat s'efectuarà depenent de la climatologia.

Qualsevol peça de roba serà canviada amb càrrec als punts del lliurament següent quan estigui deteriorada per a l'ús normal del treball a canvi de lliurar la peça de roba deteriorada en els locals de l'Empresa.

La presa i recollida de mesures s'efectuarà en horari laboral i en els locals de l'Empresa.

ARTICLE 18. CONTRACTACIÓ, CESSAMENTS, ASCENSOS I VACANTS

Contractacions. L'Empresa lliurarà una còpia bàsica de les noves contractacions als representants dels treballadors/es en el moment de la signatura per cadascuna de les parts.

Posteriorment, i una vegada registrada en el servei públic d'ocupació que pertorqui, se'n lliurarà una còpia corresponent als representants esmentats.

Del contracte de treball o pròrroga, una vegada registrada a l'INEM, es lliurarà l'original al treballador/a el més aviat possible.

L'Empresa es compromet a que les contractacions de treballadors/es que s'efectuïn a través d'empreses de treball temporal no podrà sobrepasar el 10 % de la plantilla.

Cessaments. L'extinció de la relació laboral per voluntat de l'Empresa o el final de contracte es notificarà al treballador/a mitjançant escrit que aquest firmarà per duplicat i una de les còpies se li lliurarà com a resguard.

Amb independència de la modalitat temporal de contractació i sempre que aquesta sigui de durada superior a un any l'Empresa preavisarà el treballador/a afectat del seu acabament amb quinze dies d'antelació.

Quan un treballador/a causi baixa en l'Empresa aquesta facilitarà proposta detallada de liquidació a l'interessat i li permetrà fer les comprovacions oportunes abans de la seva signatura.

En el moment de la signatura de la liquidació podrà assistir un representant legal dels treballadors/es, si així ho requereix el treballador/a.

Ascensos i vacants. L'Empresa publicarà en els taulers d'anuncis les vacants que es produeixin als llocs de feina subjectes a aquest Conveni,



així com dels llocs de nova creació inclosos en l'àmbit d'aquest Conveni que es necessitin cobrir.

Els treballadors/es interessats, ja siguin d'igual, inferior o superior categoria, podran sol·licitar cobrir la vacant o el nou lloc sol·licitant-ho a la direcció de l'Empresa.

En cas que hi hagués més d'una petició en cada supòsit, la preferència es regirà pel criteri favorable al treballador/a de més antiguitat en l'Empresa.

L'Empresa donarà trasllat de les peticions efectuades al Comitè d'Empresa per a la seva anàlisi. El Comitè donarà la seva opinió a l'Empresa en el termini més breu possible en funció de les necessitats de cobertura del lloc de feina; finalment, l'Empresa adoptarà la decisió que estimi convenient.

En qualsevol cas, per a la cobertura de vacants sempre tindran preferència, per cobrir les situacions descrites en el punt preferent, els treballadors/es de l'Empresa que reuneixin la qualificació necessària enfront del personal extern.

La realització de funcions o tasques superiors a les de la categoria professional que posseeixi el treballador/a, per un període de sis mesos durant un any o de vuit mesos durant dos anys, permetrà al treballador/a poder reclamar ascensos o la cobertura de la vacant, sempre que aquesta no sigui producte d'una substitució per interinitat (excedència forçosa, IT, vacances, etc.) corresponent a aquestes funcions i tasques desenvolupades. La diferència salarial s'abonarà des del primer dia.

Si per necessitats peremptòries o urgents de l'activitat l'Empresa necessita destinar un treballador/a a tasques corresponents a una categoria professional inferior a la seva, el treballador/a mantindrà en tot cas la seva retribució i altres drets inherents a la seva categoria professional. L'Empresa comunicarà aquesta situació als representants dels treballadors/es.

ARTICLE 19. RECONeixEMENT MÈDIC

L'Empresa es compromet a contractar un servei mèdic per a la realització de reconeixements mèdics i ginecològics anuals de caràcter obligatori.

Els informes dels reconeixements mèdics seran informació confidencial del treballador/a afectat.

ARTICLE 20. COMPLEMENT EN CAS D'HOSPITALITZACIÓ I INICI D'INCAPACITAT LABORAL TRANSITÒRIA

Amb independència de les prestacions de l'entitat gestora per incapacitat transitòria deguda a malaltia comuna, professional o accident no laboral, l'Empresa abonarà un complement que, sumat a les prestacions reglamentàries, garantirà el 100 % del salari total (excloent els plusos de nocturnitat, festivitat, aigua, diumenge i hora extra) durant IT en els casos següents:

- A partir del primer dia de la primera baixa, sempre que la baixa no excedeixi de trenta dies.
- A partir del primer dia de la segona baixa, sempre que la baixa no excedeixi de quinze dies.
- A partir del primer dia de la tercera baixa, sempre que la baixa no excedeixi de set dies.
- A partir de la quarta baixa no s'abonarà complement durant la IT.

El còmput de les baixes s'iniciarà la data de la primera baixa i serà anual respecte a aquesta.

En els accidents laborals l'Empresa abonarà un complement que, sumat a les prestacions reglamentàries, garantirà el 100 % del salari total (excloent els plusos de nocturnitat, festivitat, aigua, diumenge i hora extra) durant la IT.

ARTICLE 21. ANTIGUITAT

Als efectes propis de l'antiguitat es reconeixerà com a computable des del primer dia en què el treballador/a va començar a prestar els seus serveis en l'Empresa.

S'abonarà un percentatge d'acord amb l'escala següent:

- Als tres anys d'antiguitat es percebrà el 3 % sobre el salari base.
- Als cinc anys d'antiguitat es percebrà el 5 % sobre el salari base.
- Als deu anys d'antiguitat es percebrà el 10 % sobre el salari base.
- Als quinze anys d'antiguitat es percebrà el 15 % sobre el salari base.





- Als vint anys d'antiguitat es percebrà el 20 % sobre el salari base.

- Als vint-i-cinc anys d'antiguitat es percebrà el 25 % sobre el salari base.

L'abonament s'efectuarà en el rebut mensual del mes en què es compleixi l'antiguitat en qüestió.

ARTICLE 22. AVANÇAMENTS

El treballador/a que així ho sol·liciti tindrà dret a un avançament del seu salari en la quantia màxima d'una mensualitat, més la part proporcional meritada de pagues extraordinàries. Aquest avançament l'haurà de tornar en un termini d'un a sis mesos a comptar des de la data de la concessió.

No es podrà sol·licitar un nou avançament mentre no s'hagi tornat l'anterior. En qualsevol cas, el nombre total d'avançaments no podrà excedir de tres anuals.

ARTICLE 23. FORMACIÓ

Es considera la formació com un element fonamental per al funcionament de la competitivitat de l'Empresa i el desenvolupament professional dels treballadors/es, que permet una ràpida adaptació a nous mètodes i tecnologies.

La formació és una eina que permet una millor adequació al lloc de feina i ha d'estar orientada a un enriquiment de les competències professionals, que possibilitin una projecció més gran i possibilitats de promoció.

Les accions formatives d'interès per a l'acompliment professional encomanat sol·licitades per l'Empresa es realitzaran dins de la jornada laboral amb consideració de temps de treball efectiu.

La representació del personal podrà aportar idees, suggeriments i inquietuds que seran tingudes en compte per l'Empresa per a l'elaboració del pla de formació anual. Així mateix, la representació dels treballadors/es farà, si ho considera oportú, un seguiment del desenvolupament de les accions formatives i de totes aquelles atribucions que li confereixi l'Acord nacional de formació contínua, vigent en cada moment.

ARTICLE 24. RETRIBUCIONS

Els salaris pactats en el present Conveni són els establerts per a cada categoria a la taula salarial que figura a l'annex I, amb l'afegit dels extres salarials descrits a continuació que en el seu cas corresponguin.

ARTICLE 25. PLUS DE VESTUARI

Tot el personal afectat per aquest Conveni que utilitzi roba de treball per a la seva feina o uniformitat designada per l'Empresa percebrà un plus extra salarial de vestuari de caràcter anual per al seu manteniment i neteja. Aquesta quantitat es cobrarà distribuïda en dotze mensualitats i la quantia econòmica mensual s'estableix a la taula salarial de l'annex I.

ARTICLE 26. MENYSCAPTE DE MONEDA

El personal que presti els seus serveis en caixa o faci cobraments i se li exigeixi responsabilitats amb vista a l'arqueig de caixa se li abonarà una quantitat anual en concepte de menyscapte de moneda que es distribuirà en dotze mensualitats. La quantia econòmica mensual s'estableix en la taula salarial de l'annex I.

ARTICLE 27. PLUS DE TRANSPORT

S'abonarà en dotze mensualitats. La quantia econòmica mensual és:

- Treballadors/es amb jornada partida: 814,20 euros/any.
- Treballadors/es amb jornada contínua: 643,20 euros/any.

ARTICLE 28. PLUS DE NOCTURNITAT

Els treballadors/es que realitzin el seu treball en el torn de nit (de 23.00 a 07.00 hores o de 22.00 a 06.00 hores) percebran un plus salarial de lloc de feina per jornada efectiva treballada equivalent al 25 % del seu salari base anual/jornada anual.

ARTICLE 29. PLUS DE TREBALL PER TORNOS

El personal que realitzi el seu treball per tornos (matí, horabaixa i nit) percebrà un plus que s'estableix a la taula salarial de l'annex I.



El personal que per raons de salut únicament roti per dos torns cobrarà un 75 % de la quantitat total assenyalada.

ARTICLE 30. PLUS CONVENI

S'estableix un plus conveni de caràcter mensual fix i no absorbible per a totes les categories professionals. La quantitat serà la que s'estableix a les taules de l'annex I.

ARTICLE 31. PLUS D'AIGUA

Als controladors de la zona blava que, per raó del seu lloc de feina manquin d'un lloc aclimatat, per al descans o per refrescar-se, se'ls abonarà durant tota la vigència d'aquest Conveni la quantitat de 2,53 euros per jornada completa i efectiva de treball en concepte d'ajuda per a beguda d'aigua o refrescos.

ARTICLE 32. PLUS DE FESTIVITAT

Cada dia festiu treballat s'abonarà a raó de les quantitats següents, més un dia de descans:

La quantia econòmica s'estableix a la taula salarial de l'annex I.

El dia festiu no treballat coincident amb descans setmanal es compensarà amb un dia de descans.

El 25 de desembre i l'1 de gener (torns de matí, horabaixa i nit): 91,05 euros per jornada completa treballada o part proporcional, per a tots els anys de vigència del Conveni.

ARTICLE 33. PLUS DOMINICAL

El treball en diumenge serà compensat. La quantia econòmica s'estableix a la taula salarial de l'annex I.

ARTICLE 34. PLUS DE MANTENIMENT D'EINES

Els treballadors/es amb categories professionals de controlador i inspector que utilitzen, custodien i alimenten les pda's i impressores (eines per a la seva feina) i han de dur-los durant la jornada percebran, per sufragar les despeses que els ocasioni el seu manteniment, una quantitat anual que es percebrà en quantitats iguals durant els dotze mesos de l'any. La quantia econòmica s'estableix a la taula salarial de l'annex I.

ARTICLE 35. PLUS D'ASSISTÈNCIA

Per tal de reduir l'absentisme s'estableix un plus variable mensual en funció del grau d'absentisme individual.

La quantia econòmica s'estableix a la taula salarial de l'annex I.

Normes de funcionament:

A efectes d'aplicació d'aquest article quedaran exclosos del concepte d'absentisme els dies de baixa mèdica derivades d'accident de treball, els dies en què el treballador/a estigui hospitalitzat en baixes per malaltia comuna o accident laboral que comportin hospitalització, els permisos i llicències de l'article 13, i vacances. La resta d'absències es consideraran dins del concepte d'absentisme previst en aquest article.

En cas que un treballador/a estigués part del mes en una situació d'excedència o suspensió de contracte els trams i quantitats assenyalats es calcularan en proporció al temps d'alta en l'Empresa durant el mes en qüestió. En els casos de gaudi de permís no retribuït de l'article 14 els trams i quantitats assenyalats es calcularan en proporció al temps de treball d'aquell mes exclòs el període de permís.

ARTICLE 36. GRATIFICACIONS EXTRAORDINÀRIES

Els treballadors/es percebran dues gratificacions extraordinàries, de juny i desembre, de meritació semestral cada una d'elles. Aquestes pagues s'abonaran amb les nòmines corresponents als mesos esmentats en la quantia de trenta dies de salari cada una.

ARTICLE 37. REDUCCIÓ DE JORNADA

S'estarà al dispost a l'Estatut dels treballadors.

ARTICLE 38. FALTES I SANCIONS

Els treballadors/es podran ser sancionats per la direcció de les empreses en virtut dels incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixin en les disposicions legals i el Conveni col·lectiu aplicable.



La valoració de les faltes i les corresponents sancions imposades per la direcció de l'Empresa seran sempre revisables davant de la jurisdicció competent. La sanció de les faltes greus i molt greus requerirà comunicació escrita al treballador/a, fent-hi constar la data i els fets que la motiven.

No es podran imposar sancions que consisteixin en una reducció de la durada de les vacances, una altra minoració dels drets al descans del treballador/a o multa d'haver.

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de les empreses del sector es classificaran atenent a la seva importància, i en el seu cas, a la seva reincidència, en lleus, greus i molt greus.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que en puguin existir d'altres, les quals seran classificades segons la seva analogia amb el que es disposa en els següents articles.

Faltes lleus. Es consideraran faltes lleus les següents:

- a. Fins a tres faltes de puntualitat d'assistència a la feina durant un període d'un mes, inferior a trenta minuts i sense que existeixi causa justificada.
- b. L'abandonament del centre o lloc de feina, sense causa o motiu justificat, tot i ser per poc temps, sempre que l'abandonament esmentat no fora perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'Empresa o fora causa de danys o accidents per als seus companys de feina, llavors podrà ser considerada com falta greu o molt greu.
- c. 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 degudament la impossibilitat de fer-ho.
- d. No comunicar a l'empresa qualsevol variació d'una situació que tingui incidència en el pla laboral, com el canvi de la seva residència habitual.
- e. Petites distraccions en la conservació del material o la seva neteja.
- f. La falta d'higiene o neteja personal.
- g. La falta d'atenció i diligència amb el públic i apatia per complir ordres dels seus superiors. Aquestes faltes podran tenir consideració de greus en cas de reincidència.
- h. Ajornar l'enviament dels informes d'alta, baixa o confirmació en cas d'incapacitat temporal.
- i. No avisar el seu cap immediat de defectes del material o de la seva necessitat per al bon desenvolupament del treball.
- j. Discussions sobre assumptes estranys al treball durant la jornada laboral. Si les discussions produïssin escàndols o enrenous greus podran ser considerades com a faltes greus o molt greus.
- k. Reunir-se dos o més controladors o vigilants en hores de servei, tret de si es requereix ajuda urgent o tenen permís del seu superior immediat.
- l. Realitzar la incorporació al servei des d'un lloc diferent a l'assignat.
- m. L'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos i salut laboral que no comportin risc greu per al treballador/a, ni per als seus companys o terceres persones.

Faltes greus. Es consideren faltes greus les següents:

- a. Més de tres faltes de puntualitat no justificades en un mes.
- b. Faltar un o dos dies al treball durant un mes, sense causa que ho justifiqui.
- c. No prestar l'atenció deguda al treball encomanat.
- d. La simulació de malaltia o accident.
- e. La falta notòria de respecte i consideració al públic.
- f. Desobeir als superiors en qualsevol matèria de treball. Si impliqués trencament manifest de la disciplina o se'n derivessin perjudicis notoris per a l'Empresa seria considerada com a molt greu.
- g. Simular la presència d'un altre treballador/a valent-se de la seva signatura, fitxa o targeta de control.
- h. La negligència o desídia en el treball que afecti la seva bona marxa.
- i. Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada laboral, així com fer servir per a ús propi eines o materials de l'Empresa sense l'autorització oportuna.
- j. La reincidència en faltes lleus, tret de les de puntualitat, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un trimestre quan hagin existit sancions.
- k. La disminució voluntària en el rendiment del treball.
- l. Trencar o violar el secret de reserva obligada si no es produeixen perjudicis a l'Empresa.
- m. Proporcionar falsa informació a la direcció o als superiors en relació amb el servei o treball, tret d'un cas evident de mala fe que es considerarà com a falta molt greu.
- n. Les distraccions i equivocacions que es repeteixin amb freqüència o que originin perjudicis a l'Empresa, així com l'ocultació maliciosa d'aquests errors a la direcció.
- o. Ofendre de paraula o amenaça a un company o a un subordinat.





- p. L'anul·lació de denúncies sense causa justificada evident.
- q. La reiterada falta d'higiene i neteja personal

Faltes molt greus. Es consideren faltes molt greus:

- a. Més de dotze faltes de puntualitat no justificades comeses en un període de tres mesos o vint faltes en sis mesos.
- b. Faltar a la feina més de dos dies consecutius o quatre d'alterns al mes sense causa o motiu que ho justifiqui.
- c. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat confiats; el furt i el robatori, tant als altres treballadors/es com a l'Empresa, o a qualsevol persona durant l'acte de servei.
- d. Inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en eines, màquines, aparells, instal·lacions etc.
- e. L'embriaguesa i/o drogodependència durant la jornada laboral.
- f. Revelar a una persona estranya a l'Empresa les dades de reserva obligada, quan n'existeixin, i produir un perjudici sensible a l'Empresa.
- g. Revelar plans d'organització del treball a persona o persones alienes a l'Empresa, sostreure documents i formularis o copiar-los sense autorització de l'Empresa.
- h. L'abús d'autoritat.
- i. L'abandonament del lloc de feina sense justificació, especialment en els llocs de comandament o responsabilitat, o quan això ocasioni perjudici evident per a l'Empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador/a, els seus companys o tercers.
- j. La disminució continuada i voluntària en el treball.
- k. La desobediència contínua i persistent.
- l. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, en el mateix semestre, sempre que hagi estat objecte de sanció.
- m. La promulgació de notícies falses o tendencioses referides a la direcció de l'Empresa que motivin el descontentament. També s'incorrerà en aquesta falta quan aquestes notícies tendeixin a desprestigiar l'Empresa al carrer amb la possibilitat de produir-se perjudicis evidents.
- n. L'incompliment de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals que comportin riscos greus per al treballador/a, els seus companys o terceres persones.
- o. L'assetjament sexual, l'assetjament moral i la discriminació per motius sexuals, religiosos, polítics o personals.

A tal efecte es considera assetjament la conducta gestual o verbal, comportament o actitud que es produeix en l'àmbit de l'Empresa i que el subjecte realitza danyant o denigrant l'afectat. S'entén per assetjament sexual la conducta denigrant i ofensiva relacionada amb la condició sexual de la persona. En ambdós casos aquesta conducta ha d'afectar a les condicions de treball de la víctima i ha de tenir per objectiu o com a conseqüència crear-li un entorn laboral ofensiu, hostil, intimidatori o humiliant.

Qualsevol situació que s'inscriu en tal definició podrà ser objecte de denúncia per part de la persona assetjada i/o els representants dels treballadors/es; i s'ha de posar, així mateix, en coneixement de l'Empresa i de la Comissió Mixta Paritària del Conveni.

Sancions i aplicació

1. Les sancions que les empreses poden aplicar segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses seran les següents:

A) Faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit.

B) Faltes greus:

- a) Suspensió de feina i sou d'un a deu dies.

C) Faltes molt greus:

- a) Suspensió de feina i sou d'onze a trenta dies.
- b) Acomiadament.

2. Per a l'aplicació i graduació de les sancions que precedeixen 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/es i en l'Empresa.

3. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors/es que tinguin la condició de representant legal o



sindical els hi serà instruït expedient contradictori per part de l'Empresa en el qual seran escoltats, a banda de l'interessat, la resta de membres de la representació a què pertanyés, si n'hi hagués.

L'obligació d'instruir l'expedient contradictori al·ludit anteriorment s'estén fins a l'any següent al cessament en el càrrec representatiu.

4. En aquells supòsits en què l'Empresa pretengui imposar una sanció als treballadors/es afiliats a un sindicat haurà de donar audiència als delegats sindicals de la seva Empresa, si n'hi hagués, o a la secció sindical si n'estigués constituïda, amb caràcter previ a la imposició de la sanció.

5. De les sancions per faltes greus i molt greus s'informarà els representants del personal.

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 tingui coneixement de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès; el temps es començarà a computar a partir del moment en què l'Empresa tingui constància de la seva comissió.

ARTICLE 39. ASSEGURANÇA DE MORT I INVALIDESA PER ACCIDENT LABORAL

L'Empresa està obligada a tenir concertada una assegurança per a tots els treballadors/es que els cobreixi del risc de mort o invalidesa permanent absoluta, derivades ambdues d'accident de treball, amb un capital de 20.000 euros en ambdós casos. Aquest benefici és independent de les percepcions que pel mateix motiu concedeix la Seguretat Social o les mútues d'accidents.

ARTICLE 40. ASSESSORAMENT LEGAL

Ateses les característiques i especials circumstàncies en què es realitza el treball, la direcció de l'Empresa proporcionarà l'assistència legal necessària en cada un dels supòsits previstos a continuació, i l'assistència d'un advocat a judici quan hagi proves fefaents dels fets ocorreguts:

- Reclamació judicial al treballador/a com a conseqüència de la seva actuació professional.
- Reclamació judicial del treballador/a a terceres persones com a conseqüència de la seva actuació professional.

ARTICLE 41. DISMINUCIÓ DE LA CAPACITAT DEL TREBALLADOR/A

L'Empresa facilitarà, si n'hi hagués, un nou lloc de treball a aquells treballadors/es que, com a conseqüència d'un accident laboral, haguessin patit alguna disminució física que els impedis realitzar el seu treball habitual, i sempre que reuneixin les qualificacions necessàries per al nou lloc.

ARTICLE 42. RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR

L'Empresa proporcionarà al conductor, tècnic i inspector, el cost de la renovació del permís de conduir necessari per a la realització del seu treball.

ARTICLE 43. RETIRADA DEL PERMÍS DE CONDUIR

Quan a un conductor li sigui retirat el permís de conduir per un període no superior a tres mesos, en execució de sanció administrativa o sentència judicial per falta -mai per delictes- i sempre que la falta o infracció s'hagi comès conduint un vehicle de l'Empresa, per compte i ordre de l'Empresa, aquesta es compromet a ubicar el treballador/a en un lloc de feina d'inferior o igual categoria mentre duri la retirada del permís, amb percepció del salari base, antiguitat i complements corresponents al nou lloc.

En el cas que, de conformitat amb el paràgraf anterior, se li hagués retirat al treballador/a el seu permís de conduir, aquest accepta gaudir el període de vacances anuals si no l'hagués gaudit, totalment o en part, durant els primers dies de la retirada del permís.

Si la retirada del permís fos per un termini superior a noranta dies, una vegada transcorregut aquest període se suspendrà el contracte de treball fins a la data en què finalitzi la retirada del permís i el treballador/a es reincorporarà novament a l'Empresa. S'exceptuen d'aquest supòsit els casos en què al treballador/a se li hagi retirat el permís essent correcta la seva conducció.

ARTICLE 44. SEGURETAT I SALUT

Les parts signants del present Conveni es comprometen al desenvolupament de la protecció de la salut i seguretat en el treball, a l'empres de la Llei de prevenció de riscos laborals, el reglament dels serveis de prevenció, les disposicions mínimes de seguretat i salut relatives a qualsevol activitat realitzada per UTE DORNIER SA, API MOVILIDAD SA, ROIG OBRES, SERVEIS i MEDI AMBIENT SA, a Palma de Mallorca i província, i qualsevol altra disposició o norma que es pugui publicar durant la vigència del present Conveni.

L'Empresa elaborarà un pla de prevenció de riscos laborals, bianual i documentat, que serà revisat anualment tant en allò realitzat com en allò

planificat pel servei de prevenció de l'Empresa i que tindrà almenys els continguts següents:

- a. Avaluació de riscos de l'Empresa.
- b. El desenvolupament de les activitats següents:
 - Informació als treballadors/es sobre els riscos.
 - Formació dels treballadors/es sobre mesures preventives.
 - Formació dels delegats de prevenció.
 - Determinar la periodicitat i els agents formadors.
 - Formació dels components dels equips de primera intervenció, equips de primers auxilis per a les mesures contra incendis, d'evacuació i de primers auxilis.
 - Vigilància de la salut, protocolitzada per al lloc de feina.
- a. Mesures correctores dels riscos detectats i els mitjans de protecció, tant col·lectius com individuals.

L'Empresa observarà les mesures de seguretat i salut establertes en el RD 488/1997, de 14 d'abril, i altres normatives aplicables, amb la finalitat que les condicions i modes de treball no alterin la salut del treballador/a.

Serà deure de l'Empresa garantir que els treballadors/es elegits com a delegats de prevenció rebin la formació teòrica i pràctica en matèria preventiva, tant a l'inici del mandat com quan es produeixin canvis en la legislació o sorgeixin noves tecnologies en la matèria.

El pla de formació dels delegats serà acordat en el si del Comitè de Seguretat i Salut. Tindrà consideració de formació per a la prevenció la que les organitzacions sindicals imparteixin per als seus delegats de prevenció, i com a tal estarà inclosa en els plans.

L'Empresa prestarà especial atenció a la protecció de treballadors/es sensibles a determinats riscos com són els minusvàlids, les embarassades (es tractaran els casos individualment per establir mesures oportunes per facilitar l'acompliment del seu treball: ampliació de períodes de descans, assignació de zones més pròximes al seu domicili, etc.) o en període de lactància.

Quan es produeixin variacions en les condicions de treball, sigui per introducció de noves tecnologies, d'instal·lacions o de nous productes, es farà consulta prèvia a la representació dels treballadors/es. En tot cas el procediment que s'estableixi tindrà en compte la seguretat en el treball, la higiene industrial i l'ergonomia.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà de conformitat amb el seu reglament. Les seves reunions no s'imputaran al crèdit horari que els delegats de prevenció tenen per ser membres del Comitè d'Empresa.

Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari de 30 hores mensuals.

ARTICLE 45. DRETS SINDICALS

L'Empresa reconeix els sindicats degudament implantats com elements bàsics i consubstancials per afrontar les necessàries relacions entre treballadors/es i Empresa.

Els representants dels treballadors/es (Comitè d'Empresa) gaudiran de les garanties que en cada moment siguin d'aplicació per la legislació general vigent.

Les hores sindicals es podran acumular per trimestres i es podran cedir les hores esmentades entre delegats i membres del Comitè.

En les reunions que els membres del Comitè mantinguin amb l'Empresa les hores aniran a compte de l'Empresa, i en cap moment no s'imputaran al crèdit horari que tenguin pels seus drets de representació.

Els delegats sindicals tindran reconeguts en l'Empresa els drets i funcions recollits en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost.

Els treballadors/es als quals afecti el present Conveni tindran dret a celebrar assemblees o reunions. S'exercirà aquest dret a proposta del Comitè d'Empresa i tindrà lloc a l'interior dels locals de l'Empresa, sempre que sigui possible.

L'Empresa està obligada a facilitar al Comitè d'Empresa la informació que aquests sol·licitin d'acord amb el que s'estableix en els articles 64 i 65 de l'Estatut dels treballadors, així com en el disposat en l'article 81 de la mateixa Llei, referit al local i tauler d'anuncis.

ARTICLE 46. JUBILACIÓ PARCIAL

Es pacta l'obligatorietat de l'Empresa d'acceptar la jubilació parcial avançada amb la contractació simultània d'un altre treballador/a amb contracte de relleu, tot això de conformitat amb el que disposa l'article 12.6 de l'ET (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre). En cas



que es produeixi un canvi substancial en la regulació legal d'aquesta modalitat de jubilació parcial es reunirà la Comissió Paritària del Conveni per acordar el que sigui procedent.

Igualment, de conformitat amb la Llei 27/2011, d'1 d'agost, aquells treballadors/es que desitgin acollir-se a la jubilació amb el 100 % dels drets, de mutu acord amb l'Empresa, seran substituïts per un altre treballador/a perceptor de prestació d'atur o jove demandant de primera ocupació, mitjançant contracte d'igual naturalesa al que s'extingeixi amb la jubilació.

ARTICLE 47. DEFINICIONS DE CATEGORIES

TITULAT: és l'empleat que està en possessió d'un títol o diploma de grau superior o mitjà, unit a l'Empresa per un vincle de relació laboral concertat quant al títol que posseeix, atès que exercirà funcions específiques per a les quals l'habilita la seva titulació.

ENCARREGAT: és l'empleat proveït o no de poders que, a les ordres immediates del cap de primera -si n'hi hagués- està encarregat d'orientar, dirigir i donar unitat a una secció distribuint els treballs entre oficials, auxiliars i la resta de personal que depengui d'ell.

OFICIAL ADMINISTRATIU: és l'empleat que realitza funcions d'oficina a les ordres directes del cap administratiu corresponent o superior jeràrquic. Ha de ser capaç de desenvolupar amb la preparació professional adequada tasques administratives diverses (inclosa atenció al públic) dels diferents departaments, serveis o seccions de l'administració de l'Empresa i les exercirà amb iniciativa i responsabilitat. Podrà tenir o no personal sota la seva supervisió.

OFICIAL 2a D'ADMINISTRATIU: és l'empleat que realitza funcions d'oficina de entitat menor que les corresponents a l'oficial 1a d'administratiu i que no compta amb la preparació i experiència requerides per a aquest lloc. És responsable de fer tasques administratives (inclosa atenció al públic) que requereixen responsabilitat i cert grau d'iniciativa en els diferents departaments, serveis o seccions d'administració de l'Empresa, que exercirà amb iniciativa i responsabilitat.

AUXILIAR ADMINISTRATIU: és l'empleat amb alguna experiència en tasques administratives a les ordres d'un o diversos caps immediats, realitza operacions administratives de poca complexitat, i en general totes aquelles funcions inherents al treball d'oficina i atenció al públic que fonamentalment són mecàniques i requereixen poc grau d'iniciativa corresponents als diferents departaments, serveis o seccions de l'administració d'Empresa.

OPERADOR: és l'empleat que manipula i controla ordinadors dotats de sistemes operatius capaços de treballar en multiprogramació, principalment equips i programes de naturalesa complexa. Ha de saber detectar i resoldre problemes operatius i definir-los com errors d'operació o de màquina.

TECNICO DE MANTENIMENT: és l'empleat que, a les ordres del cap de servei o del seu superior immediat, té responsabilitat sobre l'organització, gestió i funcionament de la programació, manteniment, reparació i neteja de les màquines expenedores de tiquets, terminals i aparells de comunicació i, en el seu cas, de les grues, així com la conservació de tota la senyalització vertical i horitzontal de la zona ORA. Per realitzar la seva feina emplenarà els informes de treball i/o informes que li proporcionï la direcció de l'Empresa amb aquesta finalitat.

INSPECTOR ORA: és l'empleat que supervisa i dona suport al treball dels controladors/es ORA per determinar la correcció en el treball i les normes assenyalades per l'Empresa.

CONTROLADOR ZONA BLAVA: és l'empleat que habitualment realitza el seu treball al carrer, major de 18 anys, que té com a funcions les establertes en l'ordenança municipal corresponent. Les seves funcions bàsiques són: el control de vehicles estacionats en zona blava (ORA), verificar si el vehicle està o no en possessió de títol habilitant d'estacionament, i quan el tingui comprovar si compleix amb l'horari convingut per l'usuari i a la zona convenient. En el supòsit que sigui procedent haurà de fer l'avís de denúncia corresponent o imposar la denúncia que correspongui, de conformitat amb l'ordenança municipal vigent i els decrets de l'ajuntament que la complementi. Ha d'informar els usuaris del compliment de l'ordenança municipal sota les ordres del seu immediat superior. Ha d'atendre el públic, donar les explicacions oportunes de la màquina expenedora i informar de qualsevol dubte relacionat amb el servei, i, si fos el cas, informar d'altres qüestions que es puguin sol·licitar, encara que siguin de tipus general.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA. En allò no previst en aquest Conveni s'estarà al disposat en el conveni nacional d'estacionaments regulats de superfície vigent, i en especial en allò referent a la subrogació de personal en cas de successió de concessions.

SEGONA. Qualsevol modificació, nova creació o ampliació de funcions en qualsevol categoria laboral suposarà la revisió corresponent en reunió composta per la Comissió Paritària.

TERCERA. En el supòsit que algun o alguns dels articles del present Conveni siguin -totalment o parcialment- declarats nuls per l'autoritat laboral o tribunals del social es constituirà novament la Comissió Negociadora per negociar els articles afectats.

**ANNEX I****TAULA SALARIAL**

TAULA SALARIAL 2017							
	Salari base	Plus conveni	Plus de vestuari	Plus treball per torns	Q. moneda	Mto. eina	TOTAL ANUAL
	x 14	x 14	x 12	x 14	x 12	x 12	
Encarregat	1.544,31	42,03	48,55	166,67	0,00	0,00	25.124,70
Operador	1.241,59	42,03	48,55	0,00	0,00	0,00	18.553,28
Of. administratiu	1.244,59	42,03	0,00	0,00	0,00	0,00	18.012,66
Of. 2a administratiu	1.206,43	42,03	0,00	0,00	0,00	0,00	17.478,45
Aux. administratiu	1.175,06	42,03	0,00	0,00	0,00	0,00	17.039,27
Tècnic manteniment	1.244,59	42,03	48,55	166,67	56,69	0,00	21.608,95
Of. oficis diversos	1.175,06	166,52	48,55	0,00	0,00	11,88	19.507,30
Controlador	1.085,82	166,52	48,55	0,00	0,00	11,88	18.257,89
Inspector	1.323,71	113,27	48,55	0,00	0,00	11,88	20.842,82
P. transport jornada contínua			53,60				
P. transport jornada partida			67,85				
Plus diumenge			33,87				
Plus aigua			2,53				
Plus festiu			50,79				
Plus festiu especial			91,05				
Hora extra			15,52				
Plus assistència encarregat			96,58				
Plus assistència operador			85,57				
Plus assistència of. administratiu			84,67				
Plus assistència of. 2a administratiu			83,78				
Plus assistència aux. administratiu			83,04				
Plus assistència tècnic manteniment			90,70				
Plus assistència of. oficis diversos			87,18				
Plus assistència controlador			85,08				
Plus assistència inspector			89,41				

ANNEX II**VESTUARI**

Per al personal del SERVEI ORA – CONTROLADOR/A			
Tots els anys se li lliurarà el següent vestuari:			
Vestuari anual:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Guants	1	3	3





Pantalons hivern	2	8	16
Pantalons estiu	2	7	14
Polo hivern	3	5	15
Polo estiu	3	4	12
Impermeable	1	17	17
Gorra hivern	1	4	4
Gorra estiu	1	4	4
2 parells de sabates o 1 parell de botes o 1 parell de calçat especial	1	15	15

PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL 100 punts

Bianualment:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Folre polar	1	18	18
Pantalons d'aigua	1	2	2

PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIANUAL 20 punts

Substitutives:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Cinturó	1	3	3
Ronyonera	1	2	2

TOTAL PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL 100 punts**TOTAL PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIANUAL 125 punts****Per al personal del SERVEI ORA – INSPECTOR**

Tots els anys se li lliurarà el vestuari següent:

Vestuari anual:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Guants	1	13	13



Pantalons hivern	2	6	12
Pantalons estiu	2	6	12
Polo hivern	3	5	15
Polo estiu	3	4	12
Impermeable	1	15	15
Gorra hivern	1	4	4
Gorra estiu	1	4	4
2 parells de sabates o 1 parell de botes o 1 parell de calçat especial	1	15	15

PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL 100 punts

Bianualment:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Folre polar	1	10	10
Pantalons d'aigua	1	1	1
Parca moto	1	30	30

PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIANUAL 40 punts

Substitutives:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Cinturó	1	3	3
Ronyonera	1	2	2

TOTAL PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL 100 punts**TOTAL PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIANUAL 145 punts****Per al personal del SERVEI ORA – TÈCNIC MANTENIMENT**

Tots els anys se li lliurarà el vestuari següent:

Vestuari anual:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Guants	1	7	7
Pantalons hivern	2	7	14





Pantalons estiu	2	6	12
Samarreta tèrmica	2	9	18
Polo estiu	3	5	15
Folre polar	1	16	16
2 parells de sabates o 1 parell de botes o 1 parell de calçat especial	1	18	18
PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL 100 punts			
Bianualment:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Braga coll	1	1	1
Vestit d'aigua	1	9	9
Parca moto	1	35	35
PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIANUAL 45 punts			
Substitutives:			
VESTUARI	UNITATS	PUNTS UNITARIS	TOTAL punts equivalents
Cinturó	1	3	3
Bota de seguretat	1	15	15
Cingla reflectora	1	3	3
Ronyonera	1	2	2
TOTAL PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT ANUAL 100 punts			
TOTAL PUNTS EQUIVALÈNCIA UNIFORMITAT BIANUAL 168 punts			

