



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA D'EMPRESA, OCUPACIÓ I ENERGIA

9077

Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia 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 l'empresa Serveis Municipals de Santanyi SLU i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07100962012023)

Antecedents

1. El 17 de maig de 2023, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Serveis Municipals de Santanyi SLU.
2. El 20 de juny de 2023, Alvaro Solana Higuera, 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 l'empresa Serveis Municipals de Santanyi SLU, en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, en data de la signatura electrònica (28 de setembre de 2023)

La directora general de Treball i Salut Laboral

Catalina Teresa Cabrer González

Per delegació del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia
(BOIB 103/2023)



**CONVENI COLECTIU SERVEIS MUNICIPALS DE SANTANYÍ, SLU (SEMDESA)****CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****ARTÍCLE 1.- PARTS NEGOCIADORES**

El present conveni ha estat negociat pel Comitè d'Empresa - en representació dels treballadors i treballadores - i per part de la direcció de l'empresa Serveis Municipals de Santanyí, SLU (d'ara endavant SEMDESA).

ARTICLE 2.- ÀMBIT D'APLICACIÓ FUNCIONAL

Les disposicions del present conveni tindran imperativitat i eficàcia general per a l'empresa i els treballadors vinculats a la mateixa que presten els seus serveis en l'empresa independentment del servei que prestin.

En els seus estatuts, es reconeix a l'empresa perquè pugui exercir l'activitat mercantil pròpia per a la promoció, secundo participació en activitats econòmiques i socials que contribueixin al desenvolupament de l'entorn socioeconòmic, potenciant iniciatives susceptibles de generar riquesa i ocupació.

En l'actualitat constitueix el seu objecte social, la realització de les següents activitats:

- a) Construcció, manteniment, conservació, neteja, reparació i reforma de tota mena de solars, edificis i, en general, qualsevol immoble de titularitat municipal, així com instal·lacions i serveis municipals, com: vies públiques, parcs, jardins, zones verdes, enllumenat públic i xarxes de clavegueram i pluvials, i platges.
- b) Gestió d'instal·lacions esportives i culturals.
- c) Gestió, ordenació i prestació de serveis de naturalesa cultural, educativa, formativa de participació ciutadana, de recollides escombraries, gestió de residus i neteja viària, així com dels mitjans d comunicació municipals.
- d) Gestió i ordenació dels cementiris de Santanyí de titularitat municipal i, que per convenis especials o altres, l'Ajuntament de Santanyí gestiona.
- e) Gestió d'altres serveis que l'Ajuntament de Santanyí encomani, considerant Serveis Municipals de Santanyí SLU com mig propi de l'Ajuntament tal com ve definit en la Llei 30/2007 de 30 d'octubre de Contractes del Sector Públic.

ARTICLE 3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ PERSONAL I TERRITORIAL

El present conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'empresa independentment del seu tipus de contracte i el seu caràcter.

S'exclou de l'àmbit del present conveni el personal d'alta direcció, regulat en l'ARTICLE 2n 1 a) de l'Estatut dels Treballadors. Aquest personal és de lliure designació per les empreses. La seva relació laboral es regirà pel seu contracte de treball i per la normativa especial d'aplicació. A més d'alumnes en pràctiques és alternança de centres oficials de formació

L'àmbit territorial del present conveni serà el de tots els centres de treball on l'empresa presti els seus serveis, independent de la seva ubicació geogràfica i les activitats de la qual hagin estat negociades en el present Conveni.

ARTICLE 4.- ÀMBIT TEMPORAL I DENÚNCIA

El present conveni entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2023, amb independència de la data de publicació en el Butlletí Oficial dels Illes Balears, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2025.

La part retributiva, inclosa expressament l'antiguitat, farà efecte des de l'1 de gener de 2024 per a permetre l'adaptació de la transferència de l'Ajuntament a l'empresa pública.

El present Conveni es prorrogarà any a any al no existir sol·licitud de denúncia amb preavís, de qualsevol de les parts contractants, amb un mes d'antelació al seu venciment o de la pròrroga en el seu cas.

Una vegada denunciat el Conveni dins del termini i en la forma escaient, es mantindrà vigent el contingut del mateix durant un termini màxim de dos anys, mentre no sigui substituït per un nou Conveni Col·lectiu. Totes dues parts es comprometen a constituir la taula de negociació del següent Conveni Col·lectiu en el mes següent a partir de la denúncia del Conveni

La seva denúncia es realitzarà de manera escrita per alguna de les parts amb una antelació mínima de un mes a la data del seu venciment. En aquest cas les parts es comprometen a constituir la taula negociadora en el termini màxim de 30 dies a partir de la denúncia d'aquest.

**ARTICLE 5.- REMISSIÓ**

En el no previst en el present conveni s'estarà al que es disposa en l'Estatut dels Treballadors, TREBEP i en les altres fonts del Dret laboral.

ARTICLE 6.- COMISSIÓ PARITÀRIA D'INTERPRETACIÓ I VIGILÀNCIA

Per a vigilar el compliment del conveni i la seva interpretació, es constituirà en el si de l'empresa una comissió paritària Direcció/Comitè a aquest efecte, composta per sis membres: tres en representació de l'Empresa i tres en representació del Comitè d'Empresa, podent-se efectuar substitucions entre els components de totes dues representacions, així com sol·licitar l'assistència com a màxim de dos assessors per cadascuna de les parts, que tindran veu, però no vot. La comissió s'entendrà vàlidament formada sempre que assisteixin com a mínim dues persones en representació de cada part.

Aquesta Comissió d'Interpretació i Vigilància del conveni es constituirà en el termini màxim de tres mesos a partir de la signatura del present conveni.

La comissió es reunirà sempre que hi hagi temes a tractar sobre la interpretació i vigilància del conveni i amb un ordre del dia previ, havent-se de convocar formalment amb una antelació de, almenys, cinc dies hàbils, o de dos dies hàbils si és de caràcter urgent, i en el termini màxim de 15 dies des de la seva sol·licitud.

Les seves resolucions s'adoptaran per majoria de cadascuna de les parts i quan es tracti d'interpretar aquest Conveni tindran la mateixa eficàcia que la norma que hagi estat interpretada.

FUNCIONS

- Interpretar les normes establertes en el Conveni.
- Seguiment i vigilància del compliment d'aquest.
- Mediar i conciliar, a instàncies de qualsevol de les parts, en quantes qüestions de caràcter individual o col·lectiu puguin suscitar-se, a conseqüència de l'aplicació del Conveni.
- Totes aquelles que legal o reglamentàriament se'ls atribueixin

INTERPRETACIÓ

La interpretació del Conveni s'efectuarà tenint en compte els següents criteris:

- a) El sentit propi de les paraules
- b) El context de l'ARTICLE i el Capítol en el qual la norma està inclosa
- c) Els antecedents de la negociació
- d) L'esperit i la finalitat de la norma que s'interpreta recollida en les actes de la comissió negociadora del present conveni

PROCEDIMENTS

Qualsevol discrepància que pugui sorgir sobre la interpretació o aplicació de les normes del Conveni, ja sigui de caràcter individual o col·lectiu, haurà de sotmetre's, amb caràcter previ a qualsevol altra instància, inclosa la Jurisdiccional, a la Comissió Paritària.

En l'adopció dels acords hauran de prevaler els principis d'equitat i bona fe. Els acords seran publicats dins de la setmana següent de la seva adopció en el portal de l'empleat de tots els centres de treball.

La convocatòria de les reunions de la Comissió Paritària es realitzarà per escrit, a proposta de qualsevol de les parts indicant l'ordre del dia i el caràcter ordinari o extraordinari d'aquesta.

Es classifiquen com a reunions ordinàries aquelles que es convoquin per a resoldre els assumptes normalitzats en aquest Conveni. Les citades reunions es convocaran sempre que existeixin assumptes a tractar i hauran de ser celebrades com a màxim en un termini de dues setmanes.

Es classifiquen com a reunions extraordinàries aquelles que es convoquin per a aquells assumptes que hagin de resoldre's de manera urgent. Les reunions extraordinàries hauran de ser celebrades com a màxim dins dels 7 dies naturals següents a la data de la convocatòria, indicant el o els assumptes i fonamentant la urgència del tema a tractar.

En aplicació de l'art. 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, les parts acorden que en el supòsit que el període de negociacions acabi sense acord, s'aplicarà el procediment següent:

Qualsevol de les parts (empresari i/o treballadors i treballadores) podran sotmetre la discrepància sorgida a la Comissió Paritària del Conveni, que haurà de pronunciar-se en un termini màxim de set dies a comptar des que la discrepància va ser plantejada. En el cas que en el si de la



Comissió Paritària s'arribi a un acord d'inaplicació de les condicions de treball del Conveni Col·lectiu, el resultat serà comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte del dipòsit.

Quan s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit arribar a un acord, les parts hauran de sotmetre la discrepància sorgida, enfront del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears (TAMIB), sotmetent-se al procediment de la mediació d'aquest. En el supòsit que en el procés de mediació enfront del TAMIB, no s'arribés a un acord sobre la inaplicació del Conveni, s'haurà de sotmetre's la inaplicació a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius dels Illes Balears (CCCCIB), decret 51/2013 del 29 de novembre, publicat en el BOIB del 30-11-2013, quedant les parts sotmeses al procediment i a la resolució de la mateixa (inclòs l'arbitratge d'aquesta) en els terminis establerts en l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

El resultat dels procediments al que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagin finalitzat amb la inaplicació de les condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral a l'efecte de dipòsit.

ARTICLE 7.- INTERPRETACIÓ GLOBAL DEL CONVENI. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

Les condicions pactades en el present conveni formen un tot orgànic i indivisible i, a l'efecte de la seva aplicació pràctica, seran considerades global i conjuntament, per la qual cosa en el cas que la jurisdicció competent en l'exercici de les seves facultats deixés sense efecte alguna de les clàusules haurà de reconsiderar tot el seu contingut facultant per a això a la Comissió Negociadora.

Totes les millores econòmiques, així com socials, si n'hi hagués, concedides per l'empresa que vinguessin gaudint els treballadors seran respectades per al treballador o treballadora que l'afectés.

Les retribucions i altres condicions laborals pactades en aquest Conveni, compensen i absorbeixen íntegrament totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualssevol que sigui la naturalesa d'aquestes.

CAPÍTOL II

INGRESSOS, VACANTS, PROMOCIÓ INTERNA EN L'OCUPACIÓ I ESTABILITAT

ARTICLE 8.- INGRÉS I PERÍODE DE PROVA

L'ingrés dels treballadors/es s'entendrà, sempre que es formalitzi per escrit, fet a títol de prova, el període de la qual serà com segueix:

- Grup I: Sis mesos.
- Grup II: Dos mesos.
- Grup III: Dos mesos.
- Grup IV: Un mes
- Grup V: Un mes
- Grup VI: Un mes

Durant el període de prova, el treballador/a tindrà els drets i obligacions corresponents a la seva categoria professional i lloc de treball que exerceixi com si fora de plantilla. Transcorregut el període de prova, sense que s'hagi produït el desistiment, el contracte produirà plens efectes, computant-se el temps dels serveis prestats a l'efecte d'antiguitat.

En els processos de promoció interna, o de canvis de Servei, el període de prova serà l'establert en les bases de la convocatòria, i en defecte d'això els previstos anteriorment, sent causa de no superació d'aquest:

- La inadaptació i/o falta de destresa en el nou lloc de treball o funcions
- Les negligències reiterades, greus o molt greus, o falta de rendiment en l'exercici de les funcions
- Els accidents i/o incidents de trànsit i causar danys en els vehicles, màquines, útils i eines de l'empresa assignats al nou lloc de treball, sempre que siguin imputables a l'aspirant
- Incórrer en faltes disciplinàries greus o molt greus
- Alcoholèmia o toxicomania, encara que no sigui habitual

S'informarà el Comitè d'Empresa de les causes de no superació del període de prova, motivant la causa per a no crear indefensió al treballador/a.

Durant l'indicat període les parts contractants podran resoldre de manera unilateral el contracte, sense necessitat de preavis i sense dret a indemnització de cap mena.

El període de prova quedarà interromput per les situacions d'Incapacitat Temporal, excepte les derivades de maternitat o paternitat, adopció o



acolliment.

Mensualment l'empresa informará els representants dels treballadors dels cessaments per fi de període de prova.

ARTICLE 9.- COBERTURA DE LLOCS DE TREBALL, VACANTS, PROMOCIÓ INTERNA I CESSAMENTS

Les places vacants que es generin en l'empresa, així com les promocions internes dels seus treballadors, es regiran pels procediments establerts per al sector públic i sota els principis d'igualtat, mèrit i capacitat i seran regulades en un reglament de cobertura que es negociarà entre totes dues parts.

Tota plaça estructural, ja sigui de nova creació o per vacant, podrà ser oferta a criteri de direcció per procediment de promoció interna, en el qual podran participar totes i tots els treballadors de l'empresa que tinguin la consideració de fixos i compleixin els requisits per a l'acompliment de la plaça.

L'empresa negociarà amb el comitè d'empresa l'oferta pública per a la cobertura de places vacants.

Per a la cobertura de vacants de caràcter temporal l'empresa es compromet a l'elaboració de borses de treball que compleixin els principis de mèrit, capacitat igualtat i publicitat. Les bases generals d'aquests processos es negociaran amb el comitè d'empresa.

El/la treballador/al fet que desitgi cessar haurà de posar-lo en coneixement de l'Empresa per escrit amb un preavis d'almenys:

- 30 dies per a les categories compreses entre els grups I a III
- 15 dies per a la resta de les categories

L'incompliment d'aquest preavis donarà dret a l'Empresa a descomptar dels salaris, a liquidar per cessament un dia de salari per dia de retard.

L'empresa comunicarà la finalització del contracte al titular amb els preavisos establerts anteriorment per a cada categoria i cada mes es remetrà al Comitè d'Empresa relació de les finalitzacions i cessaments que s'hagin produït.

Tots els contractes concertats a temps determinat s'extingiran al seu terme si no media acord de pròrroga de la seva durada.

ACCÉS A L'OCUPACIÓ

1. La selecció del personal en SEMDESA es durà a terme mitjançant procediments en els quals es garanteixin els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, i capacitat, així com els establerts a continuació:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

2. En els procediments de promoció interna o professional dins de l'empresa, es respectaran igualment els principis esmentats anteriorment, així com l'avaluació de l'acompliment en el lloc de treball.

PROMOCIÓ INTERNA I SELECCIÓ EXTERNA DE PERSONAL

1. Les places de plantilla vacants es cobriran conformement a les bases generals d'ingrés en l'empresa negociades amb la representació dels treballadors/as (Comitè d'Empresa).

2. No serà necessària convocatòria externa temporal en el cas que existeixin borses d'Oferta d'Ocupació Pública, podent l'empresa si ho estima oportú, efectuar la crida de personal de les mateixes complint la normativa vigent.

5. Seran admesos/as a les proves de promoció interna, els qui acreditin un mínim de 2 anys amb caràcter fix, en la categoria professional des de la qual es promociiona.

ARTICLE 10.- TREBALLADORS/ES AMB DISCAPACITAT

Conforme al que es disposa en l'art 42 del Reial decret legislatiu 1/2013 de 29 de novembre, les empreses públiques i privades que ocupin un número de 50 o més treballadors/as vindran obligades al fet que d'entre ells, almenys, el 2 per 100 siguin treballadors/es amb discapacitat.



L'empresa podrà acollir-se a les mesures alternatives contemplades en la legislació vigent. Sense perjudici de l'anteriorment establert, l'empresa haurà de tenir molt en compte les característiques del lloc de treball a cobrir, per la qual cosa sempre que existeixi un mínim de risc per a la salut del discapacitat/da no podrà ser contractat/da.

ARTICLE 11.- ESTABILITAT EN L'OCUPACIÓ

Totes dues parts acorden que qualsevol lloc de treball d'estructura de caràcter permanent haurà de cobrir-se mitjançant un contracte fix.

El compromís de contractació de personal fix en SEMDESA es desenvoluparà vinculant les vacants que es produeixin (nombre de baixes per invalidesa, jubilació, mort o qualsevol altra contingència) amb el número de jubilacions parcials que es realitzin anualment, amb independència de la Borsa de personal temporal i tipus de contracte, respectant la normativa vigent.

El personal (operari) amb contractacions de relleu per a passar a la plantilla fixa haurà de complir els requisits d'avaluació pactats en els acords entre la representació social i empresarial, subjectant-se per tant al procediment legalment establert per a accés al sector públic i als obligats principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

ARTICLE 12.- SUBROGACIÓ DEL PERSONAL

En cas que existeixi subrogació de personal, s'estarà al que es disposa en el Conveni d'aplicació a cada moment.

ARTICLE 13.- PLANS DE FORMACIÓ CONTÍNUA

Anualment, la Direcció juntament amb els representants dels treballadors i treballadores elaboraran el pla de formació, que haurà de correspondre's amb els objectius fixats en el paràgraf següent.

Els objectius dels plans de formació seran els següents:

- Millorar l'Organització del treball
- Millorar la qualificació de els/as treballadors/as
- Millorar mètodes i temps de Treball
- Millorar el clima laboral
- Millorar la qualitat dels serveis de l'empresa
- Qualsevol altres que incideixin a garantir la competitivitat de l'empresa en el mercat.

L'empresa assumirà la totalitat del cost de la formació que sigui necessària per al desenvolupament del lloc de treball i que estigui inclosa dins del pla de formació de l'empresa, que es realitzarà preferentment en horari laboral.

CAPÍTOL III

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I GRUPS LABORALS

ARTICLE 14.- CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

El sistema de classificació s'estructura en grups professionals, categories laborals i llocs de treball i s'estableix en relació amb el sistema educatiu i l'experiència professional acreditada, amb la finalitat d'ordenar els llocs de treball d'acord amb els nivells de titulació, formació i capacitat necessària per a exercir les funcions pròpies dels respectius llocs de treball i afavorir la carrera professional.

A l'efecte d'aquesta classificació professional, el contingut de la prestació laboral és el conjunt de competències, responsabilitats, funcions, tasques i activitats pròpies dels respectius llocs de treball i que constitueixen les obligacions concretes amb les quals ha de complir un treballador o treballadora que el desenvolupa.

En l'Annex II es determinen els Grups i Categories Professionals.

ARTICLE 15. RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL

Els llocs de treball de SEMDESA, les seves característiques generals, els requeriments formatius específics, els requisits de jornada, les funcions generals, les retribucions i altres requisits d'accés es regularan en la Relació de Llocs de treball de SEMDESA que haurà de realitzar-se i negociar-se en el termini de vigència del present conveni.

**CAPÍTOL IV
TEMPS DE TREBALL****ARTICLE 16.- JORNADA LABORAL**

La jornada general de treball per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest document serà de trenta-set hores i trenta minuts setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual, o aquella que es determini legalment per al sector públic a cada moment. El temps de treball es computarà de manera que, tant en entrar com en sortir del centre de treball, el treballador es trobi en peces de treball i en disposició de realitzar la seva labor, col·locant-se un calendari laboral en cada centre de treball.

Les absències i retards injustificats donaran lloc a la corresponent deducció proporcional de retribució, tot això sense perjudici de les mesures disciplinàries que poguessin derivar-se per aquestes.

Les hores de presència, entrades i sortides, absències autoritzades i altres incidències seran objecte de control mitjançant sistemes adequats.

S'estableix per als horaris continuats de 6 o més hores, un període de descans diari de 20 minuts.

Per a horaris continuats d'un mínim de 4 hores, el període es reduirà a 15 minuts. En tots dos casos aquest descans es considerarà temps efectiu de treball.

La jornada per a totes les activitats negociades en l'àmbit del present conveni tindrà caràcter continu. La jornada anual de treball, serà l'establerta per a l'administració pública a cada moment. La distribució irregular de la jornada podrà ser modificada per l'empresa fins al 15%.

A partir d'aquí només es podrà modificar previ acord entre treballador/a i adreça de l'empresa, tal entenimentat que es realitzarà per escrit es comunicarà al comitè d'empresa.

Les parts es comprometen que el llarg de la vigència del present conveni es crearà una comissió de treball amb fi d'establir la jornada de 35 hores setmanals.

ARTICLE 17.- HORARI GENERAL

L'horari de cada Servei serà el necessari per a la correcta prestació i satisfacció de les necessitats.

1. Es podrà atorgar, prèvia autorització, un augment de la flexibilització horària, a la sortida del centre de treball, al personal que tingui fills i/o filles menors de 12 anys, o persones dependents al seu càrrec, amb independència de l'edat.
2. Els excessos sobre les jornades pactades i autoritzades seran considerats com a extraordinaris i preferentment compensats amb descansos, excepte acord en contra de l'empresa i els treballadors afectats, amb coneixement exprés del Comitè d'Empresa, abonant-se les hores extres al tipus legal estatutari.
3. No es consideraran serveis extraordinaris les hores realitzades amb motiu de recuperació horària per a completar la jornada mensual.

Una vegada completada la jornada, l'existència d'excessos de jornada, sense prèvia autorització, no donarà dret a gratificació o compensació.

ARTICLE 18.- ADAPTACIÓ DELS HORARIS ESTABLERTS I NOUS SERVEIS

1. La Direcció de l'empresa, prèvia negociació amb el Comitè d'empresa, podrà adequar els horaris previstos anteriorment a les noves necessitats o serveis públics.
2. L'Empresa podrà establir, conforme a la legalitat vigent, horaris específics per a treballs concrets (esdeveniments, Aigualeig de voreres, Serveis especials, etc.).
3. L'empresa podrà establir la jornada i els règims de festius, descansos i vacances, adequats als serveis de nova implantació, informant prèviament el Comitè d'empresa, i constant per escrit en els contractes de treball.

ARTICLE 19.- DESCANS SETMANAL

S'estableix en termes generals un descans setmanal de dos dies continuats que preferentment coincidiran en dissabte i diumenge si ho permet la prestació del servei. Els dies de descans setmanal podran ser gaudits de manera discontinua previ pacte entre treballador/a i comandament.

Per a la resta de personal contractat a temps parcial s'estarà a l'estipulat en la legislació vigent.



Si per raons organitzatives o de Servei algun col·lectiu de treballadors/as no pogués tenir assignat el descans en dissabte i diumenge, s'haurà de fixar per a ells una planificació de descansos per cicles de rotació que es regirà pels següents criteris:

La planificació dels descansos haurà de realitzar-se per seccions i llocs de treball amb periodicitat anual, i en ella s'inclourà els dos dies de descans setmanal corresponents a cada cicle i el dia d'inici i fi de cadascun dels cicles de descans que cada lloc de treball disposarà durant l'any.

Els cicles de descans inclosos en la planificació no podran alterar-se sense coneixement del/la treballador/a, tret que per necessitats del servei hagi de produir-se un canvi de lloc de treball.

El/la treballador/a tindrà dret a conèixer amb un mínim de dos mesos d'antelació la programació dels seus descansos setmanals.

Una vegada realitzada la programació bimensual, només es podran modificar els descansos setmanals amb un màxim de 5 canvis en còmput anual.

Es considera complert el Descans Setmanal quan en el mòdul d'una setmana s'hagin tingut dos dies de descans continuat, excepte en els canvis de torn o rotació, sense perjudici del sistema de permutes i règims especials.

Com a excepció al que es preveu en aquest article, s'estableix que els treballadors i treballadores que tinguin assignat el lloc de treball de relleu, no tindran cicle de descans propi assignat. Aquests treballadors hauran de prendre sempre els descansos setmanals que tingui assignat el/la treballador/a a el qual relleven.

ARTICLE 20.- TREBALL EN DIUMENGE, FESTIU I NO LABORABLE, I NOCTURNES PER URGÈNCIA

Els treballadors d'aquells Serveis que no prestin els seus Serveis habitualment en diumenges i festius i que hagin de prestar els seus serveis en aquests dies de manera excepcional i fora de la seva jornada setmanal habitual, veuran remunerades les hores efectives realitzades com a hores extraordinàries retribuïdes amb un valor doble de l'hora ordinària.

En els Serveis que tinguin prestació habitual en diumenges i festius vindrà en les retribucions pròpies del lloc.

Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran amb caràcter general dies no laborables, per la qual cosa serà aplicable la mateixa remuneració descrita del paràgraf anterior.

No es prestarà cap dels Serveis de l'Empresa, els dies 1 i 6 de gener i el 25 de desembre, amb l'excepció de les guàrdies que es considerin estrictament necessaris per a garantir aquells serveis que per la seva naturalesa no poden quedar desproveïts de personal. Quan tals dates coincideixin amb un diumenge, només percebran la compensació econòmica pactada, els treballadors i treballadores que realment prestin serveis efectius, però en cap cas la devolució del dia.

La quantitat a pagar serà el determinat en l'article 22 i treballar aquests dies tindrà associat 1 dia extra d'assumptes propis.

ARTICLE 21.- VACANCES ASSUMPTES PROPIS I ALTRES

VACANCES

a) Cada any natural, les vacances retribuïdes tindran una durada de 22 dies hàbils anuals per any complet de serveis, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser menor. A aquest efecte, els dissabtes es consideraran inhàbils, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials, tindran, en tot cas i a aquest efecte, la consideració de temps de servei.

b) Per regla general, i excepte pacte concret entre el treballador i l'empresa, les vacances seran distribuïdes en dos períodes d'11 dies hàbils, havent de gaudir-se un en el període entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

Per als Serveis relacionats amb la temporada estival el període ordinari de gaudi serà els mesos d'octubre a març.

Hi haurà una compensació de 5 dies hàbils per a aquells treballadors, que per proposta de l'empresa basat en necessitats del Servei compleixin els següents requisits:

Hagi estat prestant Servei actiu, o hagi estat en incapacitat temporal menys de 3 dies en aquest període, del període entre l'1 de juny i el 30 de setembre, sense haver gaudit més d'un dia al mes d'assumptes propis ni vacances.

En aquest cas, igualment haurà de respectar-se les vacances en dos períodes d'11 dies hàbils excepte pacte en contra amb l'empresa.

En aquells departaments que per necessitats del servei no puguin acollir-se a les seves vacances en el període ordinari, es realitzarà un sorteig



entre el personal que voluntàriament vulgui participar perquè el guanyador pugui gaudir de les seves vacances durant el període estival comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre.

c) Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que resulti compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural.

El període de vacances retribuïdes serà complet per a tots els/as treballadors/as, excepte per als qui no haguessin completat un any de servei en l'empresa, els quals gaudissin del nombre proporcional de dies al temps treballat.

S'estableix com a festius locals els dies triats per a Santanyí poble, excepte el servei de neteja d'oficines que serà acordat amb la Direcció de l'empresa.

INTERRUPCIÓ DE LES VACANCES

El període vacacional programat prèviament, que coincideixi totalment o parcialment amb la situació d'I.T. tindrà el tractament establert a l'art 38 d'estatut dels treballadors.

Les vacances interrompudes segons el que s'estableix en el paràgraf anterior, es reprogramaran en funció de les necessitats del servei.

SISTEMA D'ASSIGNACIÓ DE VACANCES

La Direcció elaborarà i negociarà la programació vacacional dels treballadors i treballadores fixos/as, continus/as, determinant el nombre de llocs disponibles per a cada mes de l'any, per funcions i categories, i sempre que no coincideixi ni afecti les necessitats del Servei.

El/la treballador/a fix continu lliurarà al seu comandament directe durant les dues primeres setmanes d'octubre el full de sol·licitud de període vacacional indicant la preferència del o els períodes vacacionals. El comandament haurà de signar el justificant de recepció del full de sol·licitud d'aquesta.

Si hi hagués més peticions per a un mateix període que mesos assignats per la Direcció, tindran preferència aquells treballadors i treballadores que en els anys anteriors se'ls hagués assignat un període vacacional diferent al que va sol·licitar de manera escrita. La resta de peticions per a períodes coincidents, s'assignaran per sorteig.

Si algun/a treballador/a no realitzés petició per escrit del període vacacional se li assignaran els períodes que quedin vacants.

Els treballadors i treballadores fixos/as discontinus/as disposaran de les seves vacances durant la crida. Els treballadors i treballadores amb contracte eventual sempre que això sigui possible gaudiran de les seves vacances dins del seu període contractual. La comunicació de les vacances haurà de fer-se com a mínim amb 15 dies d'antelació a la data prevista per al seu inici.

S'entendrà si no es comunica el període vacacional per part de la direcció que els treballadors i treballadores fixos/as discontinus/as o amb contracte eventual o temporal tenen establertes les seves vacances al final del seu període contractual.

El treballador/a haurà de sol·licitar, amb 15 dies d'antelació i l'empresa lliurarà amb l'antelació suficient el document on figuri la data d'inici de les seves vacances i la de la seva reincorporació al treball.

L'any en el qual el/la treballador/a compleixi el seu setè trienni tindrà dret a un dia addicional de vacances, així mateix l'any en el qual el/la treballador/a compleixi el seu novè trienni tindrà dret a un altre dia addicional de vacances a afegir a l'anterior.

ASSUMPTES PROPIS

d) Cada any els empleats tindran dret a gaudir de **6 dies** de permís per assumptes particulars, sense perjudici de la concessió dels restants permisos i llicències establertes en la normativa vigent. Aquests dies no podran ajuntar-se ni amb les vacances ni amb els festius excepte autorització expressa del responsable corresponent.

Així mateix, el personal tindrà dret a gaudir de 2 dies addicionals de permís per assumptes particulars des de l'endemà del compliment del 6è trienni, incrementant-se, com a màxim, en 1 dia addicional per cada trienni complet a partir del 8è.

El personal podrà gaudir aquests dies a la seva conveniència, prèvia autorització dels seus superiors i respectant sempre les necessitats del servei. Quan per aquestes raons no sigui possible gaudir d'aquest permís abans de finalitzar el mes de desembre, podrà concedir-se fins al 31 de gener següent.

ALTRES

e) Els dies 24 i 31 de desembre i dies patronals, les oficines romandran tancades.



Els calendaris laborals incorporaran **dos dies de permís, o un**, segons correspongui, quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable, així com per a coincidir amb el dia lliure per la seva jornada especial.

El personal que per motius de la seva jornada especial hagi de treballar un o tots dos dies, gaudirà d'un dia d'assumptes propis per cada dia treballat, que podran concedir-se durant l'any natural següent, a excepció dels mesos de juliol, agost i setembre.

El mes de desembre serà publicat el calendari laboral de l'any següent.

ARTICLE 22.- HORES EXTRAORDINÀRIES

L'empresa es compromet, com a mesura de foment d'ocupació, a reduir el nombre d'hores extraordinàries.

1.- Tindran la consideració d'hores extraordinàries cada hora de treball que es realitzi sobre la durada màxima de la jornada ordinària de Treball en computo mensual.

Sent les activitats compreses en el present Conveni Col·lectiu un Servei Públic d'ineludible necessitat ciutadana, els serveis que hagin de prestar-se fora de la jornada laboral ordinària de cada servei tindran caràcter obligatori, sempre que es tracti de prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents. La seva realització serà d'adscripció voluntària, girant la resta de personal no voluntari que pugués ser necessari.

La realització d'hores extraordinàries no contemplades en el paràgraf anterior tindrà caràcter voluntari.

2.- El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 a l'any. Per als treballadors que, per la modalitat o durada, del seu contracte realitzés una jornada en còmput anual inferior a la jornada general en l'empresa, el nombre màxim anual d'hores extres es reduirà en la mateixa proporció que existeixi entre tals jornades.

3.- La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària.

5.- A l'efecte del còmput d'hores extres de la jornada de cada treballadora/or es registren mensualment i s'utilitzarà en el període fixat per a l'abonament de les retribucions lliurant còpia del resum a la/el treballadora/or en el rebut corresponent.

6.- Quan per raons organitzatives hagin de realitzar-se hores extres, juntament amb l'oferiment a la treballadora/or per a realitzar les mateixes se l'informarà si la seva compensació serà en metàl·lic o en temps de descans, podent la/el treballadora/or, decidir si accepta fer-les o no.

7.- La compensació de les hores extres serà el valor de l'hora normal incrementat en un 30%.

8.- La compensació de les hores extres realitzades en horari nocturn (21.00-6.00 hores), en diumenge o en festiu es compensarà al doble del valor de l'hora normal.

ARTICLE 23.- COMPENSACIÓ D'HORES PER EXCÉS DE JORNADA

Excepcionalment, i per causes degudament acreditades per la gerència corresponent, podrà procedir-se a l'abonament de les hores extraordinàries per a aquells serveis prestats durant l'horari flexible, sempre que el treballador o treballadora tingui un romanent horari positiu.

No obstant això, si l'excés o defecte de còmput horari, es produeix dins de l'últim trimestre de l'any, la recuperació o compensació podrà realitzar-se en el primer trimestre de l'any següent.

Previ acord entre el/la treballador/a i el comandament, tant les compensacions de festius o hores extraordinàries com les vacances i assumptes propis, podran disposar-se de manera contínua o discontinua en períodes de compensació diferents als establerts en aquest Conveni

ARTICLE 24.- PERMISOS RETRIBUÏTS GENERAL

La/el treballadora/or previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració:

- Per matrimoni de l'empleada/o 15 dies naturals. Podrà sol·licitar-se que aquest període se sumi al vacacional, l'aprovació del qual correspondrà a l'empresa. Tindran la consideració de matrimoni les declaracions de parelles de fet.
- En els casos d'Hospitalització Ambulatoria (sense ingrés hospitalari) el permís per malaltia es reduirà al dia hospitalitzat, en el cas que el permís pugui afectar diversos treballadors pel mateix subjecte causant només podrà exercir-se per un solo treballador. Si l'hospitalització ambulatoria requereix repòs domiciliari amb cures s'ampliarà el permís en un dia més.

Per als casos que el permís pugui afectar diversos treballadors pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà condicionar el seu exercici





simultani per raons motivades de funcionament del servei. Així mateix, els treballadors afectats podran optar per l'ús no simultani o consecutiu dels seus permisos individuals mentre romangui el fet causant.

La treballadora/or haurà d'avisar amb la màxima antelació possible a la data del fet causant.

PERMÍS PER MORT, ACCIDENT O MALALTIA GREU D'UN FAMILIAR

1. En cas de mort, accident o malaltia greu d'un familiar del primer i segon grau de consanguinitat o afinitat corresponen:

- Tres dies hàbils quan el succés es produeixi en el mateix municipi en què el treballador/a sol·licitant del permís té la residència de destí o el domicili habitual.
- Cinc dies hàbils quan el succés es produeixi en un municipi diferent a la residència de destí i al domicili habitual del treballador/a sol·licitant del permís.

En cas d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat:

- Dos dies hàbils quan el succés es produeixi en el mateix municipi en què el treballador/a sol·licitant del permís té la residència de destí o el domicili habitual.
- Quatre dies hàbils quan el succés es produeixi en un municipi diferent a la residència de destí i al domicili habitual del treballador/a sol·licitant del permís.

2. El còmput del gaudi per causa de mort s'inicia el mateix dia o el dia hàbil següent de produir-se. En el cas d'accident o malaltia greu, el permís podrà iniciar-se en qualsevol moment i gaudir-se de manera discontinua mentre duri la malaltia o hospitalització.

3. Es tracti o no d'una malaltia crònica greu o de llarga durada, només pot gaudir-se d'un únic permís per procés patològic, excepte quan l'informe mèdic faci constar que es tracta d'una recaiguda, suposat en el qual tindrà la consideració de nou fet causant.

4. En cas de permís per malaltia greu, si la situació que motiva el permís és inferior a aquesta durada, solament es genera el dret pel temps que subsisteixi el fet causant.

5. Tenen la consideració de malaltia greu: l'hospitalització en institucions sanitàries, l'hospitalització domiciliària i la intervenció quirúrgica, amb independència que requereixi o no hospitalització.

Ara bé, en cas de no requerir hospitalització:

- Es té dret al permís complet quan la intervenció requereixi repòs domiciliari per al restabliment o cura o quan així ho determini l'informe mèdic.
- Només té dret al dia de la intervenció quan no requereixi repòs domiciliari.

6. Amb l'alta hospitalària no s'extingeix necessàriament el dret, sempre que es mantingui la baixa mèdica o es requereixi repòs domiciliari per al restabliment o cura o quan així ho determini l'informe mèdic.

7. Si durant el gaudi del permís per accident o malaltia greu d'un familiar sobrevé la mort d'aquest, se suspendrà el permís que venia gaudint i s'iniciarà el còmput d'un nou permís.

8. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

9. Per a concórrer a exàmens finals que siguin en horari laboral d'ensenyaments oficials i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.

S'entendrà per Ensenyaments oficials exclusivament les següents: Ensenyament Primari, secundària, formació professional, universitària, Postgraus i Escola Oficial d'Idiomes.

10. Permis per trasllat del domicili habitual: El personal disposarà d'un dia hàbil per trasllat del domicili habitual, si no implica canvi de municipi, o de tres dies hàbils si implica un canvi de municipi.

11. En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, els treballadors tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions, per a la lactància del menor fins que aquest compleixi dotze mesos.

Qui exerceixi aquest dret, per la seva voluntat, podrà substituir-lo per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes sempre que almenys preavisi a l'empresa amb 15 dies d'antelació al gaudi de l'acumulació.



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

Aquest permís, en el seu cas, s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple, segons el que s'estableix legalment.

12. Per a realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes legalment establerts.

ARTICLE 25.- DESCANS SETMANAL I FESTIUS

Tots els treballadors i treballadores afectats/as per aquest Conveni tenen dret a dos dies de descans setmanal continuats, que seran preferentment en dissabte i diumenge.

Els dies de descans setmanal podran ser gaudits de manera discontinua previ pacte entre treballador/a i comandament.

Si per raons organitzatives o de Servei algun col·lectiu de treballadors/as no pogués tenir assignat el descans en dissabte i diumenge, s'haurà de fixar per a ells una planificació de descansos per cicles de rotació que es regirà pels següents criteris:

La planificació dels descansos haurà de realitzar-se per seccions i llocs de treball amb periodicitat anual, i en ella s'inclourà els dos dies de descans setmanal corresponents a cada cicle i el dia d'inici i fi de cadascun dels cicles de descans que cada lloc de treball disposarà durant l'any.

Els cicles de descans inclosos en la planificació no podran alterar-se sense consentiment del/la treballador/a, tret que per necessitats del servei hagi de produir-se un canvi de lloc de treball.

El/la treballador/a tindrà dret a conèixer amb un mínim de dos mesos d'antelació la programació dels seus descansos setmanals.

Una vegada realitzada la programació mensual, només es podran modificar els descansos setmanals amb un màxim de 3 canvis en computo anual.

Es considera complert el Descans Setmanal quan en el mòdul d'una setmana s'hagin tingut dos dies de descans continuat, excepte en els canvis de torn o rotació, sense perjudici del sistema de permutes i règims especials.

Com a excepció al que es preveu en aquest article, s'estableix que els treballadors i treballadores que tinguin assignat el lloc de treball de relleu, no tindran cicle de descans propi assignat. Aquests treballadors hauran de prendre sempre els descansos setmanals que tinguin assignat el/la treballador/a a el qual relleven.

ARTICLE 26.- PERMISOS NO RETRIBUÏTS

El personal fix que hagi complert almenys tres anys de serveis efectius, podrà sol·licitar llicència sense sou una vegada cada tres anys per un termini no inferior a 10 dies ni superior a un mes.

Aquestes llicències seran concedides dins del mes següent al de la sol·licitud, sempre que ho permetin les necessitats del servei, i se sol·liciti almenys amb un mes d'antelació a la data del seu gaudi. En cas de no ser concedides per necessitats del servei, hauran de ser justificades per la direcció.

ARTICLE 27.- EXCEDÈNCIES

ESPECIAL

a) La/el treballadora/or, amb almenys 2 anys d'antiguitat en l'empresa, podrà sol·licitar l'excedència voluntària sense reserva de lloc de treball, per un termini no menor a quatre mesos ni superior a cinc anys.

Per al cas que no s'hagi sol·licitat el màxim període, podrà prorrogar-se d'any en any fins al màxim de cinc. Una vegada finalitzat el període d'excedència, el/la treballador/a podrà incorporar-se al seu lloc de treball en cas d'existència d'aquest.

Tal excedència haurà de sol·licitar-se per escrit a l'adreça de l'empresa amb un mínim de dos mesos d'antelació.

El reingrés en l'empresa queda condicionat:

- 1.- Al fet que se sol·liciti per el/la treballador/a trenta dies abans de finalitzar el termini pel qual va ser concedida.
- 2.- L'existència de vacant en el seu lloc de treball



Per a acollir-se a una altra excedència voluntària la/el treballadora/or haurà de complir un nou període de servei actiu de dos anys.

b) Els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals més representatives tindran dret a l'excedència forçosa amb reserva del lloc de treball i còmput d'antiguitat mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu, havent-se de reincorporar al seu lloc de treball dins del mes següent a la data del cessament.

c) El/la treballador/a amb una antiguitat mínima de quatre anys tindrà dret a què se li concedeixi una excedència voluntària per un període no menor a un any ni superior a dos anys amb reserva de lloc de treball per a la realització o finalització d'estudis oficials. Una vegada finalitzat el període d'excedència especial, la/el treballadora/or podrà incorporar-se al seu lloc de treball, o a un altre d'igual categoria que aquest vacant.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada per el/la mateix/a treballador/a si han transcorregut 4 anys des de la reincorporació de l'última excedència.

VOLUNTÀRIA

Es regirà pel que s'estableix en la legislació vigent.

CAPÍTOL V RETRIBUCIONS

ARTICLE 28.- ESTRUCTURA SALARIAL

El salari dels treballadors i treballadores afectats/as per aquest Conveni s'estructura en:

- Conceptes fixos: Salari basi i Pagues de Venciment periòdic Superior al Mes, Complement d'Antiguitat, Plus Posat lligat a la categoria, grup professional i condicions establertes en el seu cas.
- Conceptes de caràcter finalista: Plus Torn, Disponibilitat fora de la jornada, Compensació de Festius, Compensació diumenges, Compensació de permutes, Dedicació especial, Plus Relleu, Plus Transport, Plus Idiomes, i Plus Major Activitat, condicionats al compliment efectiu de les condicions que els motiven.

Aquells treballadors que ja venen complementats els seus sous, amb plusos diferents als establerts en l'estructura, s'ajustarà de manera que no afecti l'import total que en l'actualitat tinguin dret, i en tot cas, s'integressin les quanties en els Nous conceptes retributius.

ARTICLE 29.- CONCEPTES FIXOS. DEFINICIÓ

Salari basi: És aquella part del salari que es fixa atenent exclusivament la unitat de temps.

Plus Lloc de treball: Retribueix el conjunt de condicions del lloc de treball referit a la general comesa d'una categoria i concretament: la posició d'autoritat, responsabilitat, especialització, disifultad tècnica, jornada, perillositat i penúria.

Aquest plus serà determinat mitjançant la valoracion de cada lloc de treball mitjançant un manual desenvolupat juntament amb l'elaboració de la RPT.

Pagues de venciment superior al mes: Pagues Extres.

Es compon de dues pagues extraordinàries retribuïdes totes elles a raó de salari basi mensual i plus de lloc, amb les meritacions establertes a continuació:

- La paga d'estiu es reportarà des del dia 1 de gener de cada any fins al 30 de juny d'aquest, abonant-se per endavant juntament amb la nomina del mes de juny.
- La paga de Nadal es reportarà des del dia 1 de juliol de cada any fins al 31 de desembre d'aquest, abonant-se per endavant abans del 24 de desembre.

El/la treballador/a fet que cessi en l'empresa per qualsevol causa sense haver reportat la totalitat de la paga, però havent-la percebut haurà de retornar la part proporcional no meritada.

ARTICLE 30.- COMPLEMENT D'ANTIGUITAT

1.- L'antiguitat s'abona per triennis, que consisteixen en una quantitat igual per a cada categoria per cada 3 anys de serveis efectius en



Semdesa.

2.- El valor del trienni serà la determinada en les diferents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat depenent del grup al qual correspongui el lloc ocupat.

3.- Els triennis es reportaran mensualment a partir del dia primer del mes següent al qual es compleixin 3 o múltiples de 3 anys de serveis efectius.

4.- Cap treballador/a podrà acumular més de 10 triennis, independentment dels anys d'antiguitat que ostenti.

ARTICLE 31.- CONCEPTES DE CARÀCTER FINALISTA, DEFINICIÓ

PLUS DE DISPONIBILITAT

Retribueix al treballador/a que, per la naturalesa dels llocs de treball que pugui exercir, ha d'estar localitzable i disponible fora de la seva jornada laboral de manera permanent i ve obligat a incorporar-se al seu lloc de treball quan sigui requerit, encara que aquest fos de la seva jornada de treball habitual. Aquest plus només es reportarà en els dies que efectivament existeixi tal disponibilitat.

La disponibilitat no es considerarà temps de Treball efectiu.

Aquest plus serà compatible amb les hores extraordinàries en cas que aquesta disponibilitat es materialitzi.

COMPENSACIÓ DE DOMINGO I FESTIUS

Retribueix el festiu efectivament treballat per a aquells Serveis que habitualment hagin de prestar-se també en diumenge i festius i s'abonarà el doble del preu ordinari.

DEDICACIÓ ESPECIAL

Retribueix l'especial dedicació de les categories incloses en la línia de comandament. El concepte és incompatible amb l'acompliment de qualsevol altra activitat concurrent amb les de l'Empresa, conforme al que s'estableix en la taula salarial.

QUILOMETRATGE

En el cas que els treballadors de l'empresa hagin de conduir un vehicle de la seva propietat, en funció de la seva labor i per a fer una tasca ordenada per la direcció de l'empresa, percebrà una quantitat per quilometratge a raó del que a cada moment estableixi la legislació com a límit per a no cotitzar ni tributar. Es fixa per a l'any 2023 en 0,19 €/Km.

ARTICLE 32.- SALARIS

Per a l'any 2023 les retribucions dels treballadors seran les que figuren en l'annex del conveni.

Es respectaran les condicions superiors i més beneficioses, tant individuals com col·lectives, que vingui percebent i gaudint el personal de plantilla.

Al personal que a l'entrada en vigor del present conveni percebé salaris superiors, en còmput anual, als determinats en el present conveni se li aplicarà les taules de retribucions aprovades en aquest conveni.

La diferència de retribucions es reflectirà en nòmina com a complement personal de garantia no absorbible, que tindrà la mateixa revisió que la resta de conceptes segons l'article 33.

A fi de determinar l'import d'aquest complement es restarà a la seva actual retribució anual la retribució anual acordada en el present conveni i la quantitat resultant dividida per catorze serà l'import del citat complement personal que es percebrà en les dotze mensualitats i les dues pagues extraordinàries.

ARTICLE 33.- REVISIÓ SALARIAL

L'increment en les retribucions per a cadascun dels anys del Conveni serà el màxim permès per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat o en la qual li sigui aplicable.

Per al cas que en algun dels anys la LPGE estableixi un abonament variable les parts negociadores es reuniran per a determinar el seu destí i assignació.

CAPÍTOL VI ORGANITZACIÓ I MÈTODES DE GESTIÓ

ARTICLE 34.- POTESTAT AUTO ORGANITZACIÓ I DIRECCIÓ

L'organització del treball i els sistemes i mètodes de gestió són facultat de la Direcció de l'Empresa, que ha d'exercir-la amb subjecció al que s'estableix en la Llei i les normes pactades en aquest conveni.

El/la treballador/a està obligat a complir les instruccions de la Direcció quan aquestes siguin donades en l'exercici regular de les seves funcions directives, havent d'executar quantes tasques, operacions o activitats se li indiqui, sempre que aquestes estiguin compreses dins de les funcions de la seva categoria professional, i que no vagi en contra de la deguda dignitat del/la treballador/a.

ARTICLE 35.- REORGANITZACIÓ I REESTRUCTURACIONS

Les parts signants del present conveni coincideixen que la millora contínua del servei públic prestat per SEMDESA exigeix introduir continus canvis organitzatius i de gestió, que poden suposar innovacions que afectin les condicions d'ús del personal. Per aquesta raó, i reconeixent la capacitat d'organització de l'empresa, les parts acorden que en els supòsits de reorganització i/o reestructuració de serveis que impliquin una modificació de les condicions d'ús del personal, tindran el següent tractament:

1. L'empresa informará el Comitè d'Empresa dels processos de canvis que impliquin transformacions de règim jurídic d'un determinat servei o reassignació general d'efectius de personal entre els diferents serveis.
2. En la fase d'elaboració de la proposta o projecte de canvi de marc jurídic del servei afectat o de la reassignació d'efectius entre serveis, l'empresa consultarà amb el Comitè d'Empresa sobre la repercussió que tals processos tinguin en les condicions de treball del personal afectat.
3. L'empresa negociarà amb el Comitè d'Empresa els aspectes organitzatius dels diferents serveis que afectin les condicions de treball i que suposin modificació col·lectiva substancial d'aquestes, impliquin transformacions de règim jurídic d'un determinat servei o suposin una reassignació d'efectius de personal entre diferents serveis.
- 4.- No s'entendrà com a trasllat o canvi de servei la facultat de l'empresa de realitzar mobilitat funcional i d'adscriure o remoure als treballadors de llocs de treball dins del mateix Servei o un altre Servei equivalent, sempre que sigui propi de la mateixa categoria, informant justificada i prèviament al Comitè.

En cas que comporti modificació substancial de condicions de Treball haurà de realitzar-se conforme estableix la normativa laboral.

5. L'adscripció dels comandaments a l'un o l'altre servei competeix a la Direcció de l'Empresa dins de l'exercici de les seves facultats d'organització.

ARTICLE 36.- TREBALLS DE SUPERIOR CATEGORIA

Per necessitats organitzatives, tècniques o de servei, el/la treballador/a podrà ser destinat a fer treballs de categoria superior a la que té legalment reconeguda, sempre que la seva capacitat professional ho permeti.

Només podran exercir-se amb caràcter excepcional o transitori funcions de categoria superior o diferent prèvia motivació.

El procediment d'encàrrec de funcions de superior categoria requerirà aprovació per Gerència prèvia motivació per part del superior jeràrquic.

En aquest cas s'abonarà la diferència de tots els conceptes retributius, si n'hi hagués, durant el temps que aquesta situació romangui, en un termini màxim de sis mesos.

En cap cas l'exercici d'aquestes funcions implicarà adscripció definitiva al lloc de superior categoria sense el procediment i els principis legalment establerts per al sector públic.

SEMDESA tindrà en compte en el moment de la reestructuració del personal l'aptitud i preparació dels treballadors per a l'adscripció al lloc més concorde.

Els períodes màxims fixats per a l'exercici de la superior categoria no seran aplicable quan es tracti de cobrir personal amb reserva de lloc de treball.

En cap cas, el superar els dotze mesos en superior categoria donarà dret a la consolidació de la plaça ni a les percepcions econòmiques de la mateixa sense el procediment segons els principis d'accés a l'ocupació pública.

Les retribucions seran les corresponents a la categoria que li hagi estat assignada.



El mòdul per al seu càlcul serà les retribucions íntegres anuals de la categoria superior menys les retribucions íntegres anuals de la categoria del/de la treballador/a, a exclusió del complement d'antiguitat, i/o plus ad personam.

Aquelles mobilitats funcionals que sorgeixin a conseqüència d'una vacant en el lloc, donaran lloc a la convocatòria d'una promoció interna una vegada transcorreguts 6 mesos des de l'inici de la mobilitat.

A aquest efecte, no s'entén generada una vacant, entre altres, les baixes de IT, les vacances, els descansos i els canvis temporals per conciliació de la vida laboral i familiar.

ARTICLE 37.- .TREBALLS D'INFERIOR CATEGORIA

Per raons organitzatives, tècniques, peremptòries o imprevistes els treballadors i treballadores podran ser destinats a fer treballs d'inferior categoria pel temps indispensable, havent-se de retornar a la categoria original una vegada hagi conclòs la circumstància que va obligar al canvi.

El/la treballador/a afectat per la prestació del treball d'inferior categoria, haurà de percebre el salari corresponent a la categoria que té legalment reconeguda, inclòs els conceptes de caràcter variable, durant tot el període natural que duri l'acompliment de la inferior categoria.

En cas que el destí a inferior categoria es prengui com a mesura provisional per causa de la perduda temporal dels requisits o condicions necessàries per al desenvolupament del seu lloc de treball en condicions normals no imputables a l'empresa, aquesta situació es mantindrà fins que aquestes causes desapareguin. En aquests casos el/la treballador/a percebrà les retribucions econòmiques que corresponguin a la categoria que estigui exercint mentre es mantingui l'anterior situació.

Per a la reubicació del personal a una inferior categoria se seguiran els següents criteris:

- S'intentarà col·locar al/ a la treballador/a a el mateix centre de treball al qual està adscrit/a; sinó fos possible al mateix servei.
- L'ordre jeràrquic en el qual estan enquadrades les categories. Es tendirà a assignar al treballador/a del nivell jeràrquic immediatament superior, o les funcions assignades en la categoria inferior. En qualsevol cas, l'empresa informará el Comitè d'empresa de les raons objectives que han portat a aquesta actuació.

ARTICLE 38.- TREBALLS EN ALTRES SERVEIS ALS HABITUALS

El lloc de treball no correspon a un servei en concret sinó a una categoria laboral determinada dins d'un Grup Professional d'acord amb la seva qualificació, podent el/la treballador/ra ser canviat d'activitat habitual (servei), per un altre diferent i equivalent, tret que per al desenvolupament d'aquesta activitat es requereixi de determinades aptituds i coneixements que no sigui viable i que no vagi en contra de la deguda dignitat del/la treballador/a. En qualsevol cas, l'empresa informará el Comitè d'empresa de les raons objectives que han portat a aquesta actuació.

CAPÍTOL VII

MILLORES SOCIALS, ALTRES PRESTACIONS

ARTICLE 39.- AJUDES PER A ESTUDIS

L'empresa concedirà, en concurrència competitiva, als seus treballadors la quantitat de fins a 200 € anuals com a ajuda per estudis, sempre que cursin i aprovin els estudis que s'indiquen a continuació:

- ACCÉS A LA UNIVERSITAT DE MAJORS DE 25/45 ANYS
- ESTUDIS UNIVERSITARIS
- MÒDULS DE GRAU MITJÀ O SUPERIOR

L'abonament de les ajudes es tramitarà en el termini d'un mes a partir de la data de presentació de la credencial d'assignatura o curs aprovat.

Per a això s'articularà un termini de presentació de sol·licituds anual i la partida anual serà d'un màxim de 3.000 €. En el cas que hi hagi sol·licituds que impliquin un augment sobre aquesta quantitat, es procedirà a atorgar la concessió a aquells que compleixin els requisits de manera proporcional entre les sol·licituds.

ARTICLE 40.- AJUDA SOCIAL PER FILLS

L'empresa abonará com a incentiu a la conciliació familiar, la quantitat de 35 €/mes per fill, a cada treballador que tingui fills menors de 16 anys que estiguin efectivament escolaritzats. De 16 a 18 anys s'haurà d'acreditar aquesta escolaritat per a percebre l'ajuda.





Per al cas que tots dos progenitors estiguin en l'empresa s'abonarà per meitats a cadascun d'ells.

Per a això s'articularà un termini de presentació de sol·licituds anual i la partida anual serà d'un màxim de 10.000 €. En el cas que hi hagi sol·licituds que impliquin un augment sobre aquesta quantitat, es procedirà a atorgar la concessió a aquells que compleixin els requisits de manera proporcional entre les sol·licituds.

ARTICLE 41.- COMPLEMENT EN PROCESSOS D'I.T.

La persona que es trobi en situació d'incapacitat temporal (IT) derivada d'accident de treball, malaltia professional o enfermedad oncològica, percebrà un complement que serà a càrrec de l'empresa, fins a completar una retribució del cent per cent de la base de cotització inclosa la prorrata de pagues extres.

Els Accidents de treball ocorreguts per prestar serveis en altres empreses fora de jornada de SEMDESA, no percebran millora de IT de cap tipus.

Per a tenir dret al citat complement el/la treballador/a haurà de complir amb els següents requisits:

1er- Haver notificat la previsió d'absència al servei tan aviat com li sigui possible, o durant la primera hora de la primera jornada d'absència, excepte causes justificades de força major formalment acreditades.

2on - Que s'atenguin les recomanacions facultatives i es faciliti qualsevol revisió mèdica, durant el període d'I.T., que els Serveis Mèdics de l'Empresa tinguin per convenients. Si el/la treballador/a no pogués desplaçar-se haurà d'acreditar davant el Departament de Recursos Humans tal impossibilitat.

L'incompliment d'alguna de les condicions establertes en aquest ARTICLE, deixarà sense efecte el pagament de la prestació complementària, des del primer dia en què es produeixi l'incompliment i durant tota la durada posterior del procés, independentment que amb posterioritat es compleixin els requisits anteriorment enunciat.

El/la treballador/a queda obligat a acudir a qualsevol revisió mèdica que els Serveis Mèdics de l'Empresa tinguin per convenients, independentment que se li aboni o no el complement de IT, aquesta facultat no podrà constituir un abús de dret.

ARTICLE 42.- ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS I DEFUNCIÓ

L'Empresa es compromet a mantenir durant la vigència del Conveni una pòlissa d'assegurances per mort i invalidesa per accident laboral o malaltia professional, que garanteixi, en les condicions i requisits concertats que s'acordessin entre l'empresa i els representants dels treballadors/as quan es coneguin les condicions de la pòlissa.

Aquestes quantitats s'abonaran segons les condicions de la pòlissa la còpia de la qual es facilitarà al Comitè d'Empresa una vegada concertades i estarà a la disposició de tots els treballadors i treballadores per a la seva consulta.

ARTICLE 43.- MULTES DE TRÀNSIT

L'empresa es farà càrrec dels imports de les multes de trànsit que els puguin ser imposades als treballadors i treballadores que durant la seva jornada laboral condueixin vehicles de l'empresa sempre que la infracció sigui imputable a la citada empresa. Les infraccions que siguin imputables al/la treballador/a seran abonades per el/la mateix/a, aquest/a tindrà la possibilitat d'acudir a la Comissió Paritària per a l'estudi del seu cas.

ARTICLE 44.- BESTRETES

El/la treballador/a tindrà dret sense que hagi arribat el dia de cobrament a percebre sis bestretes a l'any, a compte del treball ja realitzat i sobre la nòmina del mes per una quantitat màxima de 500 €. No s'atorgaran bestretes després del dia 25 de cada mes. Les bestretes podran ser realitzats mitjançant transferència bancària al compte on el/la treballador/a se li abona la nòmina.

CAPÍTOL VIII PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

ARTICLE 45.- NORMES GENERALS

La planificació de l'acció preventiva i la seva implantació pràctica, en els diferents serveis de l'empresa es realitzarà amb la participació de comandaments i treballadors/as, a través del Comitè de Seguretat i Salut Laboral, tenint en compte les avaluacions de riscos de cada centre de



treball i de cada activitat.

L'empresa assumeix la responsabilitat directa de dur a terme les accions establertes en la planificació i el desenvolupament del Pla de Prevenció derivat de les Avaluacions de Riscos, amb totes les prestacions de suport que fossin precises, considerant la prevenció de riscos laborals com a objectiu permanent i prioritari. Aquesta responsabilitat serà compartida per els/as treballadors/as, en funció de les respectives competències, estant aquells obligats a acceptar les normes dels principis esmentats i tota la normativa vigent.

Es fomentarà la formació dels treballadors i treballadores en matèria de salut en treball i s'intentarà detectar i remeiar la deterioració de la salut ocasionat pel treball abans que es produeixi.

L'empresa posarà tots els mitjans necessaris per a eliminar o minimitzar al màxim la penúria no susceptible de ser reduïdes. Tal compromís parteix del principi que en cap cas l'abonament d'algun Plus pot ser excusa per a treballar en condicions de risc, per això totes dues parts adquireixen el compromís d'aconseguir que no existeixi el risc, minimitzar-lo al màxim, i en qualsevol cas prendre les mesures preventives adequades.

Per tot això, s'estarà al que es disposa en la Llei 31/1995 de 8 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals, els continguts dels quals el Comitè de Seguretat i Salut i la Direcció de l'empresa comprometen a desenvolupar en tot l'àmbit personal, funcional i temporal.

ARTICLE 46.- COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT. CONSTITUCIÓ, COMPOSICIÓ I COMPETÈNCIES

El Comitè de Seguretat i Salut es regirà en tot conforme al reglament específic vigent.

ARTICLE 47.- RECONeixEMENTS MÈDICS

Es realitzarà un reconeixement a tots els/as treballadors/as, en dependències que reuneixin les condicions sanitàries establertes per la llei.

Les revisions es regiran conforme al que s'estableix en l'ARTICLE 22 de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

S'efectuarà una programació amb tots els treballadors i treballadores que hagin de realitzar el reconeixement mèdic.

Els treballadors i treballadores de nova contractació, hauran de passar un reconeixement mèdic previ en el qual es declari la seva aptitud per al treball.

ARTICLE 48.- VESTUARI I EQUIPS DE PROTECCIÓ INDIVIDUAL

L'empresa dotarà a tots els treballadors/as d'un uniforme, així com dels elements i equips de protecció i prevenció personal adequats per a les característiques dels llocs de treball.

Els lliuraments del vestuari s'efectuaran mitjançant reposició de les peces que es trobin deteriorades.

Tots els temes relacionats amb el vestuari seran tractats en el comitè de salut laboral.

La Direcció garantirà que tots els treballadors i treballadores tinguin els elements i/o equips de protecció i prevenció personal adequats per a les característiques dels llocs de treball, i les peces de l'uniforme preceptives adequades en quantitat i qualitat segons la categoria exercida.

L'empresa reposarà aquelles peces que estiguin en un estat inadequat d'ús.

Per a la reposició de qualsevol peça serà obligatori i indispensable el lliurament de la peça anterior deteriorada que haurà de correspondre al/a treballador/al fet que sol·licita la reposició.

Sempre que sigui possible, les peces recollides seran lliurades a associacions benèfiques i/o a O.n.gs.

S'estableix que la sol·licitud d'uniformitat per a la temporada d'estiu s'efectuarà per part dels treballadors i treballadores dins del mes de març i per a la temporada d'hivern dins del mes de setembre. Fora d'aquests períodes només s'efectuaran reposicions degudes a la deterioració de les peces amb motiu del treball realitzat.

Com a norma general, l'uniforme es lliurarà en el centre de treball i dins de la jornada laboral.

En períodes que es prevegin inferiors a tres mesos, serà obligatori la seva devolució en finalitzar el contracte, incompliment que es penalitzarà amb el descompte en la liquidació corresponent de l'import de les peces lliurades, al/a treballador/al fet que no hagi efectuat tal devolució.

Els treballadors i treballadores temporals que repeteixin contractació d'un any a un altre i que tinguin uniforme ja lliurat en anys anteriors,

només se'ls reposaran les peces que estiguin deteriorades pel seu ús.

ARTICLE 49.- BEGUDES ALCOHÒLIQUES/SUBSTÀNCIES PSICOTRÒPIQUES

A fi de salvaguardar el que es disposa en l'article 29.1 de la Llei 31/1995 Llei de Prevenció de Riscos Laborals, en relació a vetllar per la seguretat d'aquelles persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional o la de tercers, queda terminantment prohibit dins de la jornada laboral la ingestió de begudes alcohòliques, substàncies psicotròpiques i totes aquelles que puguin afectar la capacitat i reflexos del/la treballador/a. L'empresa prendrà les mesures legals pertinents per a controlar el compliment del que s'estableix en aquest paràgraf podent fer controls sobre aquest tema. La negativa en horari de Treball a sotmetre's a aquests controls serà considerada falta molt greu.

CAPÍTOL IX IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ARTICLE 50.- INTRODUCCIÓ

De conformitat amb el que es disposa en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i si escau acordar, amb la representació sindical en la forma que es determini en la legislació laboral.

Les mesures d'igualtat a què es refereix el present ARTICLE, és la creació i implantació de mesures d'acció positiva per al gènere menys representat.

ARTICLE 51.- MESURES D'ACCIÓ POSITIVA

Com s'assenyala en l'exposició de motius de la LOIEMH, les accions positives són considerades com a instruments per a aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes, per a superar situacions de constatable desigualtat fàctica, que no han pogut ser corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica o formal. Tals mesures, pel seu caràcter excepcional, només pel seu caràcter excepcional, només poden ser aplicables en tant subsisteixin aquestes situacions i, per a respectar el dret a la igualtat i no discriminació reconegut en l'ARTICLE 14 de la Constitució, hauran de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas, que no pot ser un altre que el de superar les situacions de desigualtat de gènere en cadascun dels supòsits que es pretengui corregir amb l'aplicació d'una acció positiva.

Per tant, a SEMDESA, es respectaran les mesures generals, entre altres, contingudes en el present ARTICLE amb l'objectiu d'aconseguir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. Tals mesures aniran destinades preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives, conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc., entre altres, podran consistir en:

- a) Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- b) Establir programes específics per a la selecció/promoció de dones o homes en llocs en els quals estan sub-representades.
- c) Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació de l'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir el desenvolupament del seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'ocupació.
- d) Aconseguir en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones, un millor ús d'aquests, mitjançant campanyes de sensibilització i difusió dels permisos retribuïts i no retribuïts, excedències legals existents.
- e) Establir accions contra els possibles casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- f) Integrar la prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere així com la formació en matèria d'igualtat conforme al Pla d'Igualtat.

ARTICLE 52.- ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és el condicionament d'un dret o d'una

expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.

A SEMDESA es promouran condicions de treball que evitin la comissió de delictes i altres conductes contra la llibertat sexual i la integritat moral en el treball, incidint especialment en l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, en els termes previstos en l'ARTICLE 48 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, inclosos les comeses en l'àmbit digital. Així mateix, haurà d'arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per a donar llit a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat víctimes d'aquestes conductes, incloent específicament les sofertes en l'àmbit digital.

Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que hauran de negociar-se amb la representació legal dels treballadors i treballadores, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives, protocols d'actuació o accions de formació.

De les mesures adoptades, d'acord amb el que es disposa en el paràgraf anterior, podrà beneficiar-se la plantilla total de l'empresa qualsevol que sigui la forma de contractació laboral, incloses les persones amb contractes fixos discontinus, amb contractes de durada determinada i amb contractes en pràctiques. També podran beneficiar-se les becàries i el voluntariat. Així mateix, podran beneficiar-se de les anteriors mesures aquelles persones que prestin els seus serveis a través de contractes de posada a disposició.

La representació sindical haurà de contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball, inclosos les comeses en l'àmbit digital, mitjançant la sensibilització dels treballadors i treballadores enfront del mateix i la informació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-ho.

SEMDESA negociarà un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. Aquest protocol haurà de comprendre, almenys, els següents principis:

- Prevenició i sensibilització de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Informació i accessibilitat dels procediments i mesures.
- Confidencialitat i respecte a la intimitat i dignitat de les persones afectades.
- Respecte al principi de presumpció d'innocència de la suposada persona assetjadora.
- Prohibició de represàlies de la suposada víctima o persones que donin suport a la denúncia o denunciïn suposats d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- Diligència i celeritat del procediment.
- Garantia dels drets laborals i de protecció social de les víctimes.
- Compromís de SEMDESA de prevenir i no tolerar l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.
- Instrucció a tot el personal del seu deure de respectar la dignitat de les persones i el seu dret a la intimitat, així com la igualtat de tracte entre dones i homes
- La identificació de les persones responsables d'atendre als qui formulin una queixa o denúncia.

L'existència d'un procediment per a tractar les denúncies d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe és un component més, però no ha de ser l'únic, de l'estratègia per a enfrontar-se al problema. L'objectiu primordial és el de la prevenció mitjançant el canvi de comportaments i actituds sexistes que generen un ambient procliu a aquesta mena d'actuacions.

CAPÍTOL X

DRETS SINDICALS I DE REPRESENTACIÓ

ARTICLE 53.- DRET D'INFORMACIÓ EN MATÈRIA DE CONTRACTACIÓ LABORAL

La contractació laboral serà sempre per escrit. El/la treballador/a i els seus representants tindran els drets i obligacions contemplats en l'estatut de treballadors, i que a efectes simplement enunciatius i no exhaustius es resumeix en:

- El/la treballador/a podrà sol·licitar la presència d'un representant legal dels treballadors i treballadores en el moment de la signatura del contracte.
- L'empresa lliurarà a la representació legal dels treballadors i treballadores una còpia bàsica de tots els contractes, així com les notificacions de pròrroques i denúncies, a excepció dels contractes d'alta direcció.
- Els representants dels treballadors i treballadores estaran obligats a guardar sigil professional en els termes establerts en la Llei.

ARTICLE 54.- PRINCIPI DE BONA FE, LLEIALTAT I COOPERACIÓ

Les parts signants del present conveni col·lectiu negociaran sota els principis de bona fe, lleialtat i cooperació.

Les parts signants del conveni, a través de la negociació col·lectiva, perseguiran la millora de les condicions de treball dels treballadors/es de SEMDESA, la defensa de la gestió pública del servei de l'empresa, una major eficàcia i eficiència del funcionament d'aquesta, així com una



major qualitat del servei públic que presta a la ciutadania.

ARTICLE 55.- RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Les discrepàncies que puguin sorgir durant la vigència del Conveni, es resoldran en primer lloc internament a través dels òrgans de participació social prevists en el Conveni.

ARTICLE 56.- REPRESENTACIÓ DEL PERSONAL

El Comitè d'Empresa constitueix l'òrgan de representació dels treballadors de SEMDESA, assumint la defensa dels seus interessos, així com la negociació i representació dels mateixos davant l'empresa o davant qualsevol altre organisme.

Així mateix, es constitueix com a òrgan consultiu i d'intercanvi d'informació entre la Direcció i els diferents estaments.

El Comitè d'Empresa tindrà les garanties i drets reconeguts en la Legislació corresponent, a més de l'expressat en el present Conveni.

ARTICLE 57.- FUNCIONS I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

SEMDESA reconeix al Comitè de Empresa como interlocutor válido en todas aquellas materias relacionadas directa o indirectamente con la relación laboral. Para ello se compromete a potenciar el diálogo, la colaboración y la participación de tal órgano de representación.

Sus funciones, serán las señaladas expresamente en la legislación vigente y las indicadas en el articulado de este Convenio.

ARTICLE 58.- GARANTIES DELS REPRESENTANTS DE PERSONAL

Les garanties dels membres de Comitè d'Empresa i dels Delegats Sindicals seran les previstes en la legislació vigent, més les reflectides en aquest Conveni.

ARTICLE 59.- ALTRES DRETS I GARANTIES DELS SINDICATS I SECCIONS SINDICALS

1.- Els representants dels treballadors podran reunir-se dins i fora de les hores de treball, sense una altra limitació que la disponibilitat d'hores sindicals.

Les assemblees podran ser convocades pel Comitè d'Empresa, Seccions Sindicals, o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla.

Les assemblees convocades per a aprovació del conveni no es computaran al crèdit horari de cadascun dels representants dels treballadors en cap cas.

2.- Cadascun dels membres de Comitè d'Empresa, disposarà del crèdit horari que s'estableixi en la legislació vigent en funció del nombre de treballadors

No s'inclouran en el còmput horari les reunions a instàncies de la Direcció, així com les dedicades a sessions de Taula Negociadora.

Les hores sindicals dels diferents membres del Comitè d'Empresa podran acumular-se mensualment en un o diversos dels seus components, sense perjudici de les remuneracions. Tal acumulació haurà de ser comunicada a l'empresa amb almenys 15 dies d'antelació al mes en el qual es vagi a acumular, amb la finalitat de garantir les cobertures dels serveis.

3.- Els representants del personal podran exercir la llibertat d'expressió a l'interior del centre en matèries pròpies de la seva representació, podent publicar o distribuir tot allò que considerin d'interès laboral o social.

ARTICLE 60.- SECCIONS SINDICALS

1.- Els treballadors afiliats a un Sindicat podran, en l'àmbit de SEMDESA:

- Constituir seccions sindicals de conformitat amb el que s'estableix en els Estatuts del Sindicat.
- Celebrar reunions, prèvia notificació a l'empresari, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de SEMDESA.
- Rebre informació que li remeti el seu Sindicat.
- A requeriment dels treballadors afiliats a una Central Sindical SEMDESA descomptarà de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent.



**ARTICLE 61.- UTILITZACIÓ DE MITJANS TECNOLÒGICS PER PART DE SEMDESA**

SEMDESA es reserva el dret a utilitzar aquells mitjans tecnològics que permetin controlar els mitjans humans i materials per a facilitar i optimitzar els serveis que presta. La recollida de dades de localització d'aquests mitjans, compliran amb les regulacions aplicables i garantiran la protecció de la privacitat i les dades personals dels seus usuaris.

L'ús de mitjans tecnològics de localització (GPS o altres), es refereix a la capacitat que té SEMDESA per a emprar tecnologia, per a situar i rastrejar la ubicació d'un objecte o un treballador en qualsevol moment de la seva jornada laboral.

Qualsevol novetat en la instal·lació d'equips tecnològics, seran informats al Comitè d'Empresa, així com als treballadors que la utilitzin si és concreta o a tots en cas de mitjans generals de control.

PRIVACITAT DE LA INFORMACIÓ

Els treballadors tenen una obligació legal i ètica de mantenir la confidencialitat de la informació sensible o confidencial a la qual puguin tenir accés en el curs del seu treball.

**CAPÍTOL XI
DRETS I OBLIGACIONS****ARTICLE 62.- DRETS**

Els treballadors i treballadores de SEMDESA, a part dels previstos en la normativa legal d'aplicació, tenen els següents drets:

1. A l'acompliment efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió aconseguida en la seva carrera professional.
2. A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació i promoció professional.
3. A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.
4. A participar en la consecució dels objectius atribuïts al Servei on exerceixi les seves funcions professionals i a ser informat pels seus superiors de les tasques a desenvolupar.
5. A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals.
6. Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, pròpia imatge i dignitat en el treball, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
7. A la no discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
8. A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
9. A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
10. A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
11. A les vacances, descansos, permisos i llicències, prevists en el conveni i normativa d'aplicació.
12. Als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

ARTICLE 63.- DEURES O OBLIGACIONS

1. Tractaran amb atenció i respecte als ciutadans, als seus comandaments i superiors, així com a la resta de treballadors/es de l'empresa.
2. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball es realitzarà de manera diligent i complint la jornada i l'horari establert.
3. Obeiran les instruccions i ordres professionals dels superiors, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria per al treballador/a o comporti risc per a la vida o salut tant d'ell com d'altres treballadors/as, i en aquest cas les posaran immediatament en coneixement de la Direcció de l'Empresa.
4. Així mateix tot treballador/a està obligat a realitzar quants treballs i operacions li encomanin els seus superiors, dins de la general comesa pròpia de la seva categoria o competència, entre els quals s'inclouen la neteja de maquinària, eines i útils de treball.
5. No utilitzaran la roba, eines, vehicles o materials de l'empresa fora de l'horari de treball, utilitzant dins de la jornada la roba corresponent a l'últim lliurament efectuat per l'empresa.
6. Informaran els ciutadans/as sobre aquelles matèries o assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitaran l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.



7. Utilitzaran els EPIs, material, béns, maquinària, mitjans tecnològics, GPS i en general els recursos de l'empresa amb responsabilitat, i no utilitzaran els mateixos en profit propi o de persones reunides. Tindran, així mateix, el deure de vetllar per la seva conservació.
8. No es podrà oferir, concedir, sol·licitar o acceptar, directament o indirectament, regals o obsequis, favors o compensacions, en metàl·lic o en espècie, qualsevol que sigui la seva naturalesa.
9. Garantiran la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus posteriors responsables.
10. Mantindran actualitzada la seva formació i qualificació.
11. Observaran les normes sobre seguretat i salut laboral.
12. Posaran en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per a millorar el desenvolupament de les funcions del servei en el qual estiguin destinats/as.
13. Els treballadors/es adquireixen el compromís d'informar els comandaments de les deficiències detectades durant la jornada de treball, en els béns i espais públics (mobiliari urbà, arbratge, zones verdes, instal·lacions públiques, etc.) tant si corresponen a l'Empresa com a l'Ajuntament, Empreses Municipals o altres Organismes Municipals.

ARTICLE 64.- RESPONSABILITAT PATRIMONIAL

Els treballadors i treballadores de SEMDESA tenen l'obligació de cuidar i vetllar per la conservació dels materials, locals, útils, eines, locals i vehicles de l'empresa posats a la seva disposició per al desenvolupament de la seva activitat professional.

L'Empresa aplicarà en els casos de responsabilitat patrimonial la normativa vigent.

CAPÍTOL XII RÈGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 65.- FACULTAT SANCIONADORA

Els treballadors/as Els treballadors/as podran ser sancionats per la Direcció de l'empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en els Articles següents.

L'enumeració dels diferents tipus de faltes és merament enunciativa i no implica que no puguin existir unes altres, les quals seran qualificades segons l'analogia que guardin amb aquelles.

ARTICLE 66.- GRADUACIÓ DE LES FALTES

Les faltes comeses pels treballadors/es al servei de SEMDESA es classifiquen, atesa la importància i circumstàncies concurrents en Lleus, Greus i Molt Greus.

ARTICLE 67.- PERSONES RESPONSABLES

Són responsables directes els treballadors i treballadores que incorrin en les faltes esmentades a continuació, així com els caps que les tolerin i els companys/as que les encobreixin.

ARTICLE 68.- FALTES LLEUS

Es consideraran faltes lleus les següents:

1. Fins a tres faltes de puntualitat en un mes, o faltar al treball un dia al mes, sense motiu justificat.
2. No comunicar, amb caràcter previ, l'absència al treball i no justificar dins de les 24 hores següents la raó que la va motivar, excepte impossibilitat de fer-ho.
3. L'abandó del lloc de treball, sense causa o motiu justificat, fins i tot per breu temps, sempre que aquest abandó no fos perjudicial per al desenvolupament de l'activitat productiva de l'empresa o causa de danys o accidents als seus companys de treball, en què podrà ser considerada com a greu o molt greu.
4. Negligència en el desenvolupament del treball encomanat i en la conservació del material, sempre que no causi perjudici de consideració a l'empresa o als seus companys de treball, en el supòsit del qual podrà ser considerada com a greu o molt greu.





5. No comunicar a l'empresa qualsevol variació de la seva situació que tingui incidència en el laboral, com el canvi de la seva residència habitual.
6. La falta d'higiene o neteja personal. Quan això ocasioni reclamacions o queixes dels seus companys/as podrà ser considerada falta greu o molt greu.
7. Les faltes de respecte o discussions, amb els seus companys/as, sempre que això es produeixi amb motiu o ocasió del treball.
8. Trobar-se en el local de treball, sense autorització, fora de la jornada laboral.
9. La inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, que no comportin risc greu per al treballador/a, ni per als seus companys/as o terceres persones.
10. Usar mitjans telefònics, telemàtics, informàtics, mecànics o electrònics de l'empresa, per a assumptes particulars, sense la deguda autorització.
11. La comissió de faltes greus, que en atenció a les circumstàncies concurrents valorades per l'empresa, mereixi la qualificació de lleu.

ARTICLE 69.- FALTES GREUS

És qualifiquessin Es qualificaran com faltes greus les següents:

1. Més de tres faltes de puntualitat en un mes, sense causa justificada.
2. Faltar dos dies al treball durant un mes, sense causa que el justifiqui.
3. La negligència o imprudència greus tant en el desenvolupament de l'activitat encomanada com en la conservació o neteja de materials i màquines que el treballador tingui al seu càrrec.
4. L'incompliment de les ordres o la inobservança de les normes en matèria de prevenció de riscos laborals, quan les mateixes suposin risc greu per al treballador/a, els seus companys/as o tercers, així com negar-se a l'ús dels mitjans de seguretat facilitats per l'empresa.
5. La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, sempre que l'ordre no impliqui condició vexatòria per al treballador/a o comporti risc per a la vida o salut, tant d'ell com d'altres treballadors/es.
6. Qualsevol alteració o falsificació de dades personals, laborals o de salut relatius al propi treballador/a o als seus companys/es.
7. Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars en el centre de treball, així com utilitzar per a usos propis eines de l'empresa, tant dins com fora dels locals de treball.
8. Proporcionar dades reservades del centre de treball o de l'empresa, o de persones d'aquesta, sense la deguda autorització per a això.
9. L'ocultació de qualsevol fet o falta que el treballador hagués presenciat i que podria causar perjudici greu de qualsevol índole per a l'empresa, per als seus companys de treball o per a tercers; incloent qualsevol anomalia, avaria o accident que observi en les instal·lacions, maquinària o locals.
10. Introduir o facilitar l'accés al centre de treball a persones no autoritzades.
11. La reincidència en qualsevol falta lleu, dins del mateix trimestre, quan hagi mediat sanció per escrit de l'empresa.
12. Consum de begudes alcohòliques o de qualsevol substància estupefaent que repercuteixi negativament en el treball, sent per als conductors qualificat com falta molt greu.
13. Les conductes constitutives d'assetjament sexual, l'assetjament per raó del sexe i l'assetjament laboral, tal com apareixen descrites en el Codi de bones pràctiques de *SEMDESA. Igualment incorrerà en falta greu el treballador/al fet que denunciés falsament conductes constitutives d'aquesta falta disciplinària, i així es provés la falsedat.
14. En general l'incompliment dels deures o obligacions prevists en el Conveni, tret que en atenció a les circumstàncies concurrents mereixi la qualificació de falta lleu.
15. La comissió de faltes molt greus, que en atenció a les circumstàncies concurrents valorades per l'empresa mereixi la qualificació de greu.
16. L'incompliment del Codi Ètic i Pla de Prevenció de Delictes, així com la denúncia falsa de conductes constitutives d'aquesta falta disciplinària. En casos d'especial gravetat, reincidència, o risc d'accident aquesta infracció podrà ser considerada com falta molt greu.
- 17.- La negativa a la utilització de mitjans de control empresarial del Servei per més de dos dies.

ARTICLE 70.- FALTES MOLT GREUS

Es consideraran com faltes molt greus les següents:

1. Més de deu faltes de puntualitat no justificades, comeses en el període de tres mesos o de vint, durant sis mesos.
2. Faltar al treball més de dos dies al mes, sense causa o motiu que el justifiqui.
3. El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en el treball, gestió o activitat encomanats; el furt i el robatori, tant als seus companys/as com a l'empresa o a qualsevol persona que es trobi en el centre de treball o fora d'aquest, durant el desenvolupament de la seva activitat laboral.
4. Fer desaparèixer, inutilitzar, destrossar o causar desperfectes en qualsevol material, eines, màquines, instal·lacions, edificis, aparells, estris, documents, llibres o vehicles de l'empresa o del centre de treball.
5. Els maltractaments de paraula o obra o faltes greus de respecte i consideració als superiors, companys o subordinats.





6. L'incompliment o inobservança de les normes de prevenció de riscos laborals, quan siguin causants d'accident laboral greu, perjudicis greus als seus companys o a tercers, o danys greus a l'empresa, o l'incompliment de l'obligació de no consumir begudes alcohòliques o estupefaents o similars, hagin o no produït accident, així com la negativa a sotmetre's a un control de substàncies dins de la jornada laboral.
7. La disminució voluntària i reiterada o continuada, en el rendiment normal del treball.
8. La desobediència continuada o persistent.
9. Els actes desenvolupats en el centre de treball o fora d'ell, amb motiu o ocasió del treball encomanat, que puguin ser constitutius de delictes.
10. L'emissió maliciosa, o per negligència inexcusable, de notícies o informació falsa referent a l'empresa o centre de treball.
11. L'abandó del lloc de treball sense justificació, especialment en llocs de comandament o responsabilitat, o quan això ocasioni evident perjudici per a l'empresa o pugui arribar a ser causa d'accident per al treballador/a o els seus companys o tercers.
12. La imprudència o negligència en l'acompliment del treball encomanat, o quan la manera de realitzar-lo impliqui risc d'accident o perill greu d'avaria per a les instal·lacions o maquinària de l'empresa.
13. La reincidència en falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, dins del mateix semestre, que hagi estat objecte de sanció per escrit.
14. L'assetjament sexual i per raó de sexe, sempre que concorrin alguna de les següents circumstàncies:
 - a) El xantatge sexual, és a dir, el condicionament de l'accés a l'ocupació, d'una condició d'ocupació o del manteniment de l'ocupació, a l'acceptació per la víctima d'un favor de contingut sexual, encara que l'amenaça explícita o implícita en aquest condicionament no s'arribi a complir de manera efectiva.
 - b) L'assetjament ambiental, és a dir, la creació d'un entorn laboral intimidatori, hostil o humiliant de contingut sexual, quan per la gravetat del fet i altres circumstàncies concurrents, mereixi, en atenció al principi de proporcionalitat, la consideració d'incompliment molt greu.
 - c) La reiteració de les conductes ofensives després que la víctima hagués utilitzat el procediment informal de solució, previst en el Codi de Bones pràctiques de SEMDESA.
 - d) Els fets constitutius de delictes després de dictar-se Sentència Judicial condemnatòria del denunciat.
15. L'incompliment del Codi Ètic i Pla de Prevenció de Delictes, així com la denúncia falsa de conductes constitutives d'aquesta falta disciplinària, en casos en què per la seva especial gravetat, reincidència, o risc d'accident, mereixin la qualificació de falta molt greu.
- 16.- La inutilització, substracció, destrucció o deterioració del material de control empresarial del Servei.

ARTICLE 71.- PRESCRIPCIÓ DE LES INFRACCIONS I FALTES

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

La iniciació del procediment disciplinari, interromp el termini de prescripció.

ARTICLE 72.- PROCEDIMENT SANCIONADOR

SANCIONS

Les sancions que les empreses podran imposar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les següents:

1. Per faltes lleus:

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.
- Suspensió d'ocupació i sou d'un o dos dies.

2. faltes greus:

- Suspensió d'ocupació i sou de tres a deu dies.

3. Per faltes molt greus:

- Suspensió d'ocupació i sou d'onze a cent vint dies.
- Acomiadament.

Per a l'aplicació i graduació de les sancions es tindrà en compte el major o menor grau de responsabilitat del qual comet la falta, així com la reincidència, repercussió del fet en l'empresa, els seus recursos, la seva imatge pública, sobre els altres treballadors/es o en la ciutadania.



**PROCEDIMENT**

1. Prèviament a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus als treballadors/es, els serà instruït expedient contradictori per part de l'empresa, en el qual seran sentits, a més de l'interessat, els representants dels treballadors, si n'hi hagués.
2. Les empreses anotaran en els expedients laborals dels seus treballadors/es les sancions que se'ls imposin.
3. En aquells supòsits en els quals l'empresa pretén imposar una sanció per faltes greus o molt greus als treballadors afiliats a un sindicat deurà, amb caràcter previ, donar audiència al delegat sindical, si n'hi hagués.
4. En els procediments relatius a assetjament sexual, per raó de sexe, o assetjament laboral, es donarà audiència, a més, al treballador/a afectat.
5. La valoració de les faltes i les sancions imposades per l'empresa seran revisables davant la jurisdicció competent.
6. Totes les sancions seran comunicades per escrit al treballador/a, excepte l'amonestació verbal. El citat escrit contindrà almenys: El nom del treballador, la data de l'escrit, els fets constitutius de la falta, la data de la seva comissió, la qualificació de la falta i la sanció que s'imposa.
7. No s'entendrà com a sanció la facultat dels comandaments i adreça d'advertir oralment o per escrit a les treballadores i treballadors sobre el compliment de les seves obligacions, així com la facultat d'adscriure al personal a l'un o l'altre lloc dins del mateix servei.

ARTICLE 73.- SUSPENSÍO CAUTELAR

Durant la tramitació de procediments penals en què estiguin culpables els treballadors/as de SEMDESA per la presumpta comissió d'actes delictius, l'empresa podrà suspendre la relació laboral del treballador/a afectat, quedant exonerats respectivament de l'obligació de remuneració i treball.

DISPOSICIONS ADDICIONALS**DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA**

L'entrada en vigor del present conveni tindrà efectes des del dia 1 de gener de 2023.

No obstant l'anterior s'estableix el següent règim d'entrada en vigor:

1. Els drets retributius ja generats no tindran revisió per l'entrada en vigor d'aquest conveni.
2. Les millores socials del capítol VII, excepte l'assegurança de l'article 42 que ja està contractat per a l'exercici 2023.
3. Les hores extres anteriors a la publicació d'aquest Conveni no tindran caràcter revisables. Per la seva part les hores extres que es realitzin a partir d'un mes de l'aprovació pel consell d'administració del conveni s'abonessin conforme apareix regulat en aquest.
4. L'antiguitat s'abonarà a partir de la nòmina de gener de 2024, conforme als triennis que tinguin reportats des del seu ingrés en l'empresa.
5. La resta de conceptes retributius es negociaran entre les parts per a la seva entrada en vigor en la nòmina de gener de 2024.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEGONA

Totes les referències a òrgans, càrrecs i funcions que en aquest conveni puguin aparèixer en un sol gènere han d'entendre's referides indistintament al gènere femení o masculí, segons el gènere del titular de què es tracti.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL TERCERA

En la hipòtesi que, a conseqüència de no poder aconseguir acords interpretatius respecte de l'aplicació i/o desenvolupament d'aquest Conveni, les parts arribaran a alguna mena de conflicte, abans d'acudir en el seu cas a la instància judicial, se sotmeten per mutu acord a la conciliació, mediació o a l'arbitratge del TAMIB.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA

El/la treballador/a que vegi modificada la seva situació personal a l'efecte dels drets establerts durant la vigència de la relació laboral haurà de notificar-ho de manera immediata a l'empresa, acreditant fefaentment el dret a la seva obtenció, així com lliurar la documentació que sigui necessària



DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA

Definicions

Concepte de “deure inexcusable”: S'entén per “deure inexcusable” l'obligació que afecta una persona i l'incompliment de la qual li genera una responsabilitat de caràcter penal, civil o administrativa.

Supòsits:

- Per a l'assistència a citacions de jutjats, tribunals de justícia, comissaries o qualsevol altre organisme oficial.
- Per assistència a les reunions dels òrgans de govern i comissions dependents dels mateixos quant deriven estrictament del desenvolupament de càrrecs electes.
- Per assistència relacionada amb deures com a tutor legal de menors o persones discapacitades.
- Per a realitzar gestions o tràmits davant l'Administració Pública, bé per a si mateix o per a l'acompanyament a menors, familiars fins a 1r grau de consanguinitat/afinitat i/o persones dependents o que, per Salut o edat, necessiten ajuda en aquest sentit. Aquests tràmits hauran de requerir l'obligada presència de l'afectat, no podent ser realitzats per terceres persones al seu nom.
- Per a assistir a consulta mèdica pròpia, de menors, familiars fins a 1r grau de consanguinitat/afinitat i/o persones dependents.
- Per a l'assistència com a membre a les sessions d'un tribunal de selecció o provisió, amb nomenament de l'autoritat pertinent.
- Per a la participació en processos electorals i l'exercici dels drets de sufragi, màxim 4 hores.
- Per al compliment de qualsevol altra obligació que generin a l'interessat una responsabilitat d'ordre civil, penal, social o administrativa.

Ensenyaments oficials: s'entenen per ensenyaments oficials exclusivament els següents Ensenyaments Primària, secundària, formació professional, universitària i Postgraus.

Cura directa. S'entendrà com a cura directa aquell en el qual una persona cuida d'un familiar de manera única, exclusiva i directa.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SEXTA

En virtut del que es preveu en l'ARTICLE 85.3 c) de l'Estatut dels Treballadors i, per al supòsit que es produeixi una discrepància en el marc del procediment establert en l'ARTICLE 82.3 del mateix text legal, les parts sotmetran l'assumpte a la Comissió Paritària i en cas de desacord a la Comissió Consultiva de Convenis Col·lectius dels Illes Balears.

DISPOSICIONS FINALS

DISPOSICIÓ FINAL PRIMERA

Tot el recollit en el present conveni serà aplicable d'acord amb el principi de jerarquia normativa de les normes, per tant aquelles clàusules o Articles que, a conseqüència de les disposicions legals vigents en el moment actual o futur, contradiguin el recollit en aquestes disposicions legals, queden o quedaran derogades o suspeses, quedant la seva regulació d'acord amb el que s'estableix en aquestes normes, sent la Comissió Paritària la que haurà d'adequar el text del present conveni a les modificacions de les esmentades disposicions legals.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Es declara total i expressament derogat amb caràcter general qualsevol acord previ realitzat entre Empresa i els representants de els/as treballadors/as, que contradigui el present conveni.

ANNEX I TRIENNIS (Any 2023)

	Grup professional I	Grup professional II	Grup professional III	Grup professional IV	Grup professional V	Grup professional VI
MENSUAL	49,59	4 0,44	35,48	30,61	20,84	15,68
PAGA EXTRA JUNY	30,61	29,48	30,68	26,42	20,62	15,68
PAGA EXTRA DESEMBRE	30,61	29,48	30,68	26,42	20,62	15,68

**ANNEX II
CATEGORIES LABORALS**

GRUP PROFESSIONAL	REQUISITS	Categoria	Exemple de llocs
Grup professional I	S'exigeix tenir la titulació de Llicenciatura, Enginyeria, Arquitectura o equivalent.	LLICENCIATS	Tècnic/a econòmic/a administratiu/va Advocat/a
Grup professional II	S'exigeix tenir la titulació de Diplomatura, Enginyeria tècnica, Arquitectura tècnica o equivalent.	DIPLOMATS	
Grup professional III	Estar en possessió del títol de Formació Professional de Grau Superior o Tècnic Superior en FP	Tècnics superiors	Oficial Administratiu/va (RRHH)
Grup professional IV	Precisen el títol de Batxillerat o Formació Professional de Grau Mitjà o Tècnic en FP, Batxiller superior, FP2 o equivalent.	Administratius i assimilats	Bibliotecària/a Administratiu/va
Grup professional V	Precisen el títol de graduat en ESO, Graduat Escolar, FP1 o equivalent.	Auxiliars, Oficials i encarregats	Cap/a de Serveis Encarregat/a de Serveis Encarregat/a de Secció Oficial Conductor/a a Oficial Conductor/a B Oficial Electricista Oficial Manteniment General Oficial Paleta Auxiliar Administratiu/a
Grup professional VI	No s'exigeix estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.	Operaris	Operaris en Serveis varis...

**ANNEX II
TAULES SALARIALS (2023)**

CATEGORIA	LLOC	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS LLOC	DISPONIBILITAT	TOTAL LLOC
TÈCNIC/A ECONÒMIC/A ADMINISTRATIU/VA	TÈCNIC/A ECONÒMIC/A ADMINISTRATIU/VA	I	32.804,62	17.838,36	3.280,46	53.923,44
ADVOCAT/DA	ADVOCAT/DA	I	24.200,78	611,74		24.812,52
OFICIAL ADMINISTRATIU/VA	OFICIAL ADMINISTRATIU/VA RRHH	III	21.660,28	8.398,68		30.058,96
BIBLIOTECARI/A	BIBLIOTECARI/A	IV	16.154,08	2.664,08		18.818,16
AUXILIAR ADMINISTRATIU/VA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A	V	16.154,08	7.307,60		23.461,68
CAP DE SERVEIS	CAP DE SERVEIS	V	16.154,08	12.858,66	4.846,22	33.858,96
ENCARREGAT/DA DE SERVEIS	ENCARREGAT/DA DE SERVEIS	V	16.154,08	11.383,38	4.846,22	32.383,68
ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ	ENCARREGAT/DA DE CEMENTERI	V	16.154,08	7.718,10	4.846,22	28.718,40
ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ	ENCARREGAT/DA DE CLAVEGUERAM	V	16.154,08	6.480,42	4.846,22	27.480,72
ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ	ENCARREGAT/DA DE SERVEI DE NV	V	16.154,08	5.856,06	4.846,22	26.856,36
ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ	ENCARREGAT/DA DE SERVEI NE/ZV	V	16.154,08	8.927,96		25.082,04
ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ	ENCARREGAT/DA MERCATS	V	16.154,08	4.754,96		20.909,04
ENCARREGAT/DA DE SECCIÓ	ENCARREGAT/DA ZONA ZEC	V	16.154,08	1.787,24		17.941,32
OFICIAL DE MANTENIMENT GENERAL	ENCARREGAT/DA MANTENIMENT TALLER	V	16.154,08	12.298,08		28.452,16
OFICIAL CONDUCTOR/A A	CONDUCTOR/A TIPO A	V	16.154,08	7.926,92		24.081,00
OFICIAL CONDUCTOR/A B	CONDUCTOR/A TIPO B	V	16.154,08	5.412,68		21.566,76
OFICIAL CONDUCTOR/A A	ENCARREGAT/DA GRUA	V	16.154,08	7.926,92		24.081,00



CATEGORIA	LLOC	GRUP PROFESSIONAL	SALARI BASE	PLUS LLOC	DISPONIBILITAT	TOTAL LLOC
OFICIAL CONDUCTOR/A B	ENCARREGAT/DA DE SERVEI DE PLATGES	V	16.154,08	6.755,72		22.909,80
OFICIAL PICAPEDRER	OFICIAL PICAPEDRER	V	16.154,08	1.909,50	4.846,22	22.909,80
OFICIAL ELECTRICISTA	OFICIAL ELECTRICISTA	V	16.154,08	1.909,50	4.846,22	22.909,80
OPERARI/A PEÓ/A	OPERARI/A SUPORT CEMENTERI / BUFADOR	VI	13.880,86	4.635,50		18.516,36
OPERARI/A PEÓ/A	OPERARI/A SUPORT NV/ZV/PIC/PLATGES	VI	13.880,86	2.234,78		16.115,64
OPERARI/A PEÓ/A	OPERARI/A PUNT VERDE	VI	13.880,86	2.143,58		16.024,44
OPERARI/A PEÓ/A	OPERARI/A NETEJA	VI	13.880,86	4.004,66		17.885,52
OPERARI/A PEÓ/A	OPERARI/A A PIE NV	VI	13.880,86	1.239,14		15.120,00

El plus posat establert en la present taula haurà de ser determinat mitjançant la correcta valoració de llocs de treball i RPT.

Els complements personals són els drets adquirits retributius dels actuals ocupants de la plaça, que no seran consolidables ni exportables a futurs ocupants de la plaça. És no absorbible amb futures pujades.

