



LA FARGA
L'Hospitalet

CONVENI COL.LECTIU

2017-2019

**La Farga, Gestió d'Equipaments
Municipals, S.A.**

CONVENI COL·LECTIU DE LA FARGA, GEM SA

ÍNDEX

nº pag

<u>PREÀMBUL</u>	3
<u>CAPÍTOL I. Condicions Generals</u>	5
Article 1. Àmbit personal	5
Article 2. Vigència	5
Article 3. Denúncia i revisió	5
Article 4. Garanties personals, absorció i compensació	5
Article 5. Vinculació	5
Article 6. Comissió paritària de seguiment	5
Article 7. Acció preventiva en relació a l'assetjament sexual i laboral	6
Article 8. Legislació supletòria	7
<u>CAPITOL II. Organització del treball, classificació professional i formació</u>	7
Article 9. Organització del treball	7
Article 10. Plantilla, grups professionals, Catàleg i relació de llocs de treball	7
Article 11. Mobilitat funcional interna	8
Article 12. Formació	8
<u>CAPITOL III. Condicions econòmiques</u>	9
Article 13. Retribucions	9
Article 14. Estructura retributiva	9
Article 15. Antiguitat	15
Article 16. Pagues extraordinàries	16
Article 17. Dietes i desplaçaments	16
Article 18. Increment salarial	17
Article 19. Pagament de retribucions	17
Article 20. Deduccions per impostos i pagaments de les quotes de la Seg. Social	17
<u>CAPITOL IV. Condicions de treball</u>	17
Article 21. Jornada de treball	17
Article 22. Horaris	18
Article 23. Calendari laboral	19
Article 24. Hores ordinàries i hores extraordinàries	19
Article 25. Reduccions de jornada	20
Article 26. Vacances	21

Article 27. Festes complementàries al calendari	22
Article 28. Registre de la jornada de treball	23
Article 29. Absències imprevistes	23
Article 30. Llicències i permisos	24
Article 31. Excedències	28
Article 32. Llicències sense sou o suspensió temporal del contracte	30
Article 33. Règim disciplinari. Expedients, faltes i sancions	30
Article 34. Baixes per malaltia o accident	33
<u>CAPITOL V. Condicions socials</u>	36
Article 35. Fons social	36
Article 36. Ajuts per fills/lles i familiars discapacitats	37
Article 37. Bestretes	38
Article 38. Préstecs	38
Article 39. Garantia d'assegurança jurídica i responsabilitat civil	38
Article 40. Assegurança de vida	39
Article 41. Jubilació parcial	39
Article 42. Pla per a la igualtat	40
Article 43. Mesures de protecció per raó de violència de gènere	40
<u>CAPITOL VI. Condicions professionals</u>	41
Article 44. Sistema de selecció, accés i contractació	41
Article 45. Promoció interna	41
Article 46. Vestuari de treball	41
Article 47. Prevenció de riscos laborals	41
Article 48. Vigilància de la salut	42
Article 49. Protecció de l'embaràs	42
<u>CAPITOL VII. Condicions sindicals</u>	43
Article 50. Drets sindicals	43
<u>DISPOSICIONS ADDICIONALS</u>	43
Primera. Garanties "ad personam"	43
Segona. Garanties per privatització de l'empresa	44
Tercera. Acomiadament improcedent	44
Quarta. Retirada carnet/permís de conduir	44
Cinquena. Renovació carnet/permís de conduir	45

PREAMBUL

I.- El conjunt de treballadors i treballadores que desenvolupant les seves tasques i activitats a la societat municipal La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA, conflueixen en aquesta bé per adscripció i/o cessió realitzada en el seu moment pel propi Ajuntament de l'Hospitalet per la prestació de diversos serveis públics municipals, o bé, per contractació laboral realitzada per la pròpia Societat Municipal, constituint tots plegats el conjunt de la plantilla que els hi serà d'aplicació aquest Conveni Col·lectiu.

El personal que presta actualment els seus serveis a la societat La Farga GEM, SA prové de:

A) Antics Patronats Municipals (dictamen de subrogació aprovat pel Ple de l'Ajuntament de L'Hospitalet de data 4/11/96 i Acta de la Junta General de l'empresa LA FARGA, GEMSA, de data 9/12/96)

L'Ajuntament de l'Hospitalet va acordar la dissolució de l'Organisme Autònom Local de Comunicació i la successió universal en tots els drets, bens i accions d'aquest, així mateix, el personal adscrit en l'esmentada data a l'Organisme Autònom Local de Comunicació van esser cedits per l'Ajuntament a la Societat Municipal La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA.

En aquest sentit, es va acordar per l'Ajuntament respecte al personal adscrit a l'Organisme Autònom Local de Comunicació que prestés els seus serveis a la Ràdio de l'Hospitalet i al Diari Municipal de la Ciutat, i que en data 31 de desembre de 1996 tinguessin contracte laboral per temps indefinit, que en el supòsit que per qualsevol de les causes legalment previstes s'acordés la dissolució de la Societat La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA., aquest personal seria assumit, en règim de subrogació empresarial per l'Ajuntament de l'Hospitalet, amb la mateixa plaça, categoria, retribucions i demes condicions laborals que tinguessin en el temps de la dissolució de l'esmentat Organisme Autònom.

B) L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA. (Trasllat d'Acord Comissió Competències Delegades Ple U0301 / 46 Sessió: 2012/1 de 24/02/2012)

La Comissió de Competències Delegades del Pel va deixar sense efecte a partir del dia 1 de març de 2012, l'encomana de gestió efectuada per aquest Ajuntament a favor de L'H 2010 Societat Privada Municipal, S.A. per la prestació del servei de control dels estacionaments vigilats o amb control horari (zona blava, zona verda i zona groga), tanmateix, el condicionament de nous espais d'estacionament de control horari de la nostra Ciutat; i de conformitat amb l'establert a l'apartat Desè, de les Condicions Generals de l'Encomana, aprovades pel Ple en data 22 de febrer de 2011, requerint a L'H 2010 Societat Privada Municipal, S.A. perquè abans del 31 de març de 2012 presenti la liquidació de l'encomana.

Dita Comissió de Competències també va deixar sense efecte, a partir del dia 1 de març de 2012, l'encomana de gestió efectuada per aquest Ajuntament a favor de L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA per la prestació, per gestió directa, del servei de retirada de vehicles de la via pública mitjançant grua-automòbil en la nostra Ciutat.

Aquesta Comissió Municipal va aprovar les Memòries Justificatives emeses per l'extinta L'H 2010 SPM, S.A. per la gestió directa del servei corresponent a la Retirada de vehicles de la via pública mitjançant grua-automòbil en la nostra Ciutat, i del servei de control dels estacionaments vigilats o amb control horari (zona blava, zona verda i zona groga).

Així mateix, l'esmentada Comissió de Competències va aprovar a l'empara del disposat a l'article 15 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim Jurídic de les administracions Públiques i el procediment administratiu Comú; art. 10 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic de les administracions públiques de Catalunya. (nova redacció de la Llei 10/2011) i l'art. 4.1.n) i l'art. 24.6 del Reial Decret Legislatiu 3/2011 de 14 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, l'encomana de gestió a favor de La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, S.A. per als serveis de retirada de vehicles de la via pública mitjançant grua-automòbil i per al control dels estacionaments vigilats o amb control horari (zona blava, zona verda i zona groga), tanmateix, el condicionament de nous espais d'estacionament de control horari de la nostra Ciutat.

I en aquest sentit, la Comissió de Competències Delegades del Ple va modificar l'adscripció dels béns, drets i personal provinents de L'H 2010 Societat Privada Municipal S.A. i que són afectes a la prestació i gestió dels serveis públics municipals objecte de l'encomana, a favor de La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, S.A., a partir de l'1 de març de 2012, i que són el conjunt de treballadors i treballadores que hi figuren expressament al propi acord Municipal.

C) L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA. (Trasllat d'Acord de Ple U0101 / 35 Sessió: 2013/11 de 26/11 / 2013)

L'Ajuntament de l'Hospitalet va acordar la successió universal de la mercantil L'H 2010, Societat Privada Municipal, SA de conformitat amb l'aprovació dels comptes anuals, informe de gestió, balanç final i informe sobre operacions liquidatòries, efectuada pel Ple municipal de data 26 de novembre de 2013, constituït com a Junta General, en virtut de l'establert en l'article 42 dels Estatuts socials; i en conseqüència la integració de l'actiu i el passiu social de l'extinta Societat Municipal, i mantenir la continuïtat dels serveis que havien estat prestats per L'H 2010 Societat Privada Municipal.

L'Ajuntament de l'Hospitalet va aprovar a l'empara del disposat a l'article 15 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim Jurídic de les administracions Públiques i el procediment administratiu Comú i de l'article 3.1 d) del Reial Decret Legislatiu 3/2011 de 14 de novembre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Contractes del Sector Públic, l'encomana de gestió a favor de La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA per a la gestió del servei públic d'aparcament que es presta en els aparcaments municipals.

I en aquest sentit, l'Ajuntament de l'Hospitalet com a successor universal de l'extinta L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA va adscriure per la prestació de l'esmentat servei públic una part dels treballadors i treballadores que hi figura al propi acord Municipal.

D) La Farga GEM,SA. Resta de treballadors i treballadores

Els treballadors i treballadores contractats laboralment per la Societat Municipal La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA.

II.- La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA és una societat privada municipal de l'Ajuntament de l'Hospitalet, classificada per la pròpia Corporació Municipal com a Sector Públic.

CAPÍTOL I.- CONDICIONS GENERALS

ARTICLE 1. ÀMBIT PERSONAL

Aquest conveni afectarà a tot el personal que presti els seus serveis a qualsevol centre de treball existent i/o que pugui obrir-se durant la vigència d'aquest conveni i en els que es desenvolupin activitats o funcions pròpies de l'objecte social vigent a cada moment.

El conveni regularà les relacions laborals a l'empresa que siguin de naturalesa comuna, pel que queden excloses del mateix aquelles relacions especials determinades a l'article 2.1 de l'Estatut dels Treballadors.

ARTICLE 2. VIGÈNCIA.

Aquest Conveni Col·lectiu entrarà en vigor el dia 1 de gener de 2017, i tindrà vigència fins al 31 de desembre del 2019.

ARTICLE 3. DENÚNCIA I REVISIÓ.

La durada d'aquest Conveni podrà prorrogar-se tàcitament d'any en any sempre que no existeixi denúncia expressa d'una de les parts amb una antelació mínima de tres mesos a la data de finalització del conveni o de qualsevol de les seves pròrrogues.

A partir de la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions en el termini d'un mes.

Un cop denunciat, aquest conveni seguirà vigent en tant no s'aconsegueixi un altre document que el substitueixi.

En cas de pròrroga, als conceptes retributius establerts a la taula salarial se'ls aplicarà la revisió que normativament estigui establerta i que sigui d'aplicació a cada moment.

ARTICLE 4. GARANTIES PERSONALS, ABSORCIÓ I COMPENSACIÓ

Les condicions que es pacten en aquest Conveni compensen, comprenen i deixen sense efecte les existents als Convenis Col·lectius d'aplicació anteriors tant si la seva aplicació d'aquells esdevenia de resolucions administratives, disposicions judicials, pacte o contracte de qualsevol tipus de caràcter col·lectiu, inclosos usos i costums o qualsevol altre causa.

Tot sense perjudici de les garanties personals previstes en aquest Conveni.

ARTICLE 5. VINCULACIÓ.

El present conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades no poden ésser aïlladament considerades.

ARTICLE 6. COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT.

El present conveni s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules i en atenció als objectius que es volen assolir en signar-lo. Amb la finalitat de vetllar pel seu compliment e interpretar-lo quan s'escaigui, es constitueix una comissió de seguiment formada per 6 vocals, 3 en representació de l'empresa i el mateix nombre en representació del personal.

La comissió tindrà les funcions següents:

- a) La interpretació del conveni, així com el seguiment del compliment del mateix.
- b) Entendre, de forma prèvia i obligatòria en la via administrativa i jurisdiccional, en tots els conflictes col·lectius que puguin ser interposats pels que estan legitimats a tal efecte, en relació amb l'aplicació i interpretació dels preceptes derivats d'aquest conveni, sense que això pugui donar lloc a retards que perjudiquin les accions de les parts, de tal manera que entre l'entrada de la sol·licitud d'intervenció i la pertinent resolució no n'hi haurà més de 15 dies, ja que superat aquest termini, quedarà expedita la via corresponent pel simple transcurs d'aquest termini. Les decisions que adopti la comissió en aquest tipus de conflictes tindran la mateixa eficàcia normativa que tenen les clàusules del present conveni.
- c) Entendre de totes aquelles qüestions establertes a la llei i de qualsevol altra que li sigui atribuïda de conformitat amb el que estableixen els articles 82.3 i 85 de l'Estatut dels Treballadors. Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per la no aplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 de l'ET, s'haurà d'adreçar un escrit motivat i raonat a aquesta comissió, que haurà de resoldre en el termini de 7 dies. Si una vegada fet aquest tràmit, el conflicte continués sense resoldre's, s'obriria la via del procediment per a la solució extrajudicial dels conflictes, recollit en el present conveni.

En totes aquelles matèries en les quals sigui competent la comissió paritària del conveni i no s'arribi a acord, s'aplicaran els procediments de solució de conflictes previstos en les normes reglamentàries del Tribunal Laboral de Catalunya.

- d) Qualsevol altra funció que se'n derivi d'allò que s'ha estipulat en aquest acord.

La comissió es reunirà, a petició de qualsevol de les parts que ho sol·liciti, amb una antelació mínima de 72 hores.

Els acords de la comissió s'hauran d'adoptar per una majoria qualificada de 2/3.

ARTICLE 7. ACCIÓ PREVENTIVA EN RELACIÓ A L'ASSETJAMENT SEXUAL I LABORAL

Entre les actuacions en matèria de prevenció en l'àmbit laboral, es prestarà especial atenció a l'assetjament sexual, terme que inclou totes les conductes de naturalesa sexual (físiques, verbals i no verbals) que no són desitjades ni buscades per la persona que les rep, i que afectin a la seva dignitat.

Així mateix i entre les actuacions en matèria de prevenció també es prestarà especial atenció a l'assetjament moral i psicològic (mobbing) en el treball i que recull el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'una persona o grup cap altre en l'àmbit laboral, amb l'objectiu d'aconseguir el seu deteriorament psicològic, professional i social i/o la consecució final de l'abandonament del treball.

L'empresa és la responsable de crear les condicions per tal que l'ambient laboral sigui correcte, per la qual cosa haurà de vetllar per la qualitat de les relacions laborals, realitzar una assignació equitativa dels treballs i de les càrregues i evitar l'excés de competitivitat entre el personal, ja que pot acabar generant aquest tipus de problemes. Tanmateix tot el personal ha

de col·laborar, des del principi del respecte propi i del respecte als altres, a mantenir un correcte clima laboral.

Els comportaments d'assetjament sexual o moral són contraris al principi d'igualtat i a la llibertat i en cap cas seran admesos o consentits.

La persona objecte de l'assetjament sexual o moral en cap cas serà traslladada forçosament del seu lloc de treball.

La persona assetjada sexualment podrà informar els seus representants legals i/o a l'empresa sobre la seva situació. La part informada posarà en coneixement de l'altra els fets, sempre que aquest/a ho autoritzi.

Per reforçar aquest punt s'elaborarà un "Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i laboral" que formarà part, en el seu moment, d'aquest conveni com document annex.

ARTICLE 8. LEGISLACIÓ SUPLETÒRIA

Pel que fa a allò no previst ni regulat en aquests pactes, les parts han d'actuar segons el que disposi la legislació i les disposicions reglamentàries vigents a cada moment.

En qualsevol cas, els acords pactats en aquest conveni ho són sense perjudici de l'aplicació de la legislació que pugui modificar-ne el contingut.

CAPÍTOL II. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL I FORMACIÓ

ARTICLE 9. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL.

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'empresa, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques, que permetin un millor i més alt nivell de prestació dels serveis.

ARTICLE 10. PLANTILLA, GRUPS PROFESSIONALS, CATÀLEG I RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL.

La organització de que es doti l'empresa implicarà una determinada **plantilla** de personal (nombre de persones necessàries pel desenvolupament eficient de l'objecte social i les línies d'activitat de la Societat) que s'estructurarà en grups professionals diferenciats en funció dels requisits de formació prèvia pel correcte desenvolupament de les funcions a realitzar.

Els **grups professionals** que s'enumeren en aquest conveni responen al criteri d'agrupació recollit a l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors vigent en el moment de la signatura i de la vigència d'aquest Conveni. Són:

- **Personal de Suport** (Exigència de títol acreditatiu d'estar en possessió del Certificat d'Escolaritat o altre legalment assimilable)
- **Personal de Serveis** (Exigència de títol acreditatiu de graduat escolar, graduat en secundària o altre legalment assimilable)
- **Personal Administratiu** (Exigència de títol acreditatiu de formació professional de grau mig, batxillerat o altre legalment assimilada)

- **Tècnics/ques mitjans/professionals** (Exigència de títol acreditatiu de formació professional de grau superior, titulació universitària de nivell mig o altre legalment assimilada)
- **Tècnics/ques Superiors** (exigència de títol acreditatiu de formació universitària superior o altre legalment assimilada)

Dins de cada grup professional es poden estructurar diferents llocs de treball en funció de les tasques a realitzar i de la missió que s'assigni a cada lloc dins del desenvolupament de l'activitat de la Societat.

Cada **lloc de treball** haurà d'estar definit en una fitxa que haurà d'especificar, com a mínim, la denominació del lloc, l'adscripció a unitat organitzativa, el grup professional en que s'enquadra, la missió i les principals funcions del lloc, els requisits d'accés al lloc, els coneixements necessaris, l'horari tipus que li pugui ser d'aplicació, i els conceptes retributius que s'associen a les condicions del lloc de treball. El conjunt de fitxes constituirà el **catàleg de llocs de treball** existents a la Societat. La **relació de llocs de treball** serà un llistat que determini el nombre de llocs de cada tipus definit al catàleg existents a l'empresa. Aquesta relació no podrà excedir mai al nombre de persones que fixi la plantilla aprovada pels òrgans de govern de la Societat conjuntament amb la seva organització.

Al present conveni se li annexa, com a part integral del mateix, la plantilla i el catàleg de llocs de treball elaborat des de l'empresa amb la participació i coneixement de la representació sindical dels treballadors i aprovat pels òrgans de govern de la Societat.

Els criteris d'accés establerts pels grups professionals dins del catàleg de llocs de treball que forma part d'aquest conveni, no limiten ni condicionen els llocs de treball d'aquells treballadors existents i en actiu a la signatura del present Conveni Col·lectiu.

ARTICLE 11. MOBILITAT FUNCIONAL INTERNA

Si les necessitats del servei així ho requereixen, qualsevol treballador/a podrà ser assignat a altres llocs de treball pels que reuneixi els requisits d'accés i tingui els coneixements necessaris per desenvolupar les funcions associades. Mentre duri aquesta situació el/la treballador/a percebrà la totalitat de les retribucions corresponents a la categoria i lloc de treball que efectivament desenvolupi.

Quan un/a treballador/a hagi de fer funcions d'un lloc de treball que tingui retribucions menors a les que ell/ella tingui consolidades, s'efectuarà sense perjudici de la seva dignitat i sense perjudici de la seva formació i promoció professional. El/a treballador/a mantindrà les retribucions que per disposició d'aquest conveni li pertocuin.

Quan el/la treballador/a realitzi funcions de lloc de treball amb retribucions bàsiques superiors a les que tingui consolidades per un període de més de sis mesos durant un any o de vuit mesos alterns en un termini de dos anys, es generarà una vacant d'aquest lloc de treball, havent-se de realitzar la pertinent promoció interna.

El termini mínim amb el que l'empresa comunicarà aquesta necessitat, serà de 30 dies. No obstant això, quan la força major de l'esdeveniment ho justifiqui, el termini de comunicació podrà ser el necessari.

ARTICLE 12. FORMACIÓ

La Farga, Gestió d'Equipaments Municipals, SA, vetllarà per la formació continuada del personal d'acord amb els principis següents:

- Atendre les necessitats de l'organització de l'empresa i aconseguir els objectius d'eficàcia i eficiència.
- Possibilitar l'actualització permanent dels coneixements i capacitats professionals dels treballadors i les treballadores.
- Possibilitar la promoció i el desenvolupament personal i professional dels treballadors i les treballadores.

A tal fi l'empresa, amb la col·laboració dels representants legals dels treballadors, elaborarà un pla general de formació. L'objectiu d'aquest és millorar la capacitat laboral i professional del personal per millorar les habilitats pròpies dels llocs de treball i per fomentar la promoció.

D'aquesta manera, entenem que la Formació Contínua Obligatòria és necessària pel reciclatge professional dels treballadors i treballadores de la Societat Municipal per desenvolupar el seu treball. Per exemple, l'obtenció del Certificat d'Aptitud Professional (CAP) és reciclatge professional per a aquells treballadors i treballadores que per desenvolupar el seu treball necessitin ostentar el permís de conduir C1, C1+I, C o C+I i/o D1, D1+I, D o D+I.

Aquests cursos que es realitzin a requeriment de l'empresa o siguin obligatoris per les condicions del lloc de treball aniran a càrrec d'aquesta, tant en qüestió horària com econòmica.

L'assistència als cursos del Consorci per a la Formació de Catalunya que les parts acordin, l'horari es compensarà al 50% a càrrec de l'empresa i el 50% a càrrec de la persona que realitza la formació.

Per la resta de cursos les parts es posaran d'acord en la forma de compensar-ho.

Es garantiran 20 hores anuals dins de la jornada ordinària laboral de l'empleat/ada a Formació.

CAPÍTOL III. CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 13. RETRIBUCIONS

El personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni percebrà el total de les retribucions anuals, que per a cada grup professional i lloc de treball figuren a la taula salarial que consta als annexes 1 i 2, i per jornades anuals complertes.

ARTICLE 14. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA

L'estructura de la retribució salarial, inclosa l'antiguitat en els termes previstos a l'article 15 del Conveni, de conformitat amb allò establert a l'article 26.3 de l'Estatut dels Treballadors estarà integrada pels següents conceptes:

1. ELEMENTS CONSOLIDABLES:

1.a. Retribucions bàsiques

Cada grup professional tindrà la retribució bàsica bruta anual de conformitat amb allò establert a l'ANNEX I, distribuïda en 14 mensualitats.

1.b. Complement del Lloc de Treball (CLLT)

És el complement que recull la valoració de les tasques pròpies de cada lloc de treball diferenciat dins de cada grup professional de conformitat amb les quantitats brutes anuals establertes a l'ANNEX I. L'import brut anual que apareix a l'ANNEX I de retribucions, es distribueix en 14 mensualitats.

Aquest complement es percep mentre s'ocupa el lloc de treball, i es consolida com a retribució pròpia del treballador a partir dels dos anys.

Aspectes que incorporen els diferents CLLT per cada grup professional i lloc de treball:

A) Personal de serveis

Conductor de grua

Reconeix les especificitats derivades dels carnets professionals necessaris pel desenvolupament de les seves funcions, així com la prestació dels treballs de forma individualitzada amb els mitjans materials i mecànics de l'empresa, tant a la via pública com a les instal·lacions i/o dipòsits.

Controlador zones aparcaments regulats

Reconeix les funcions específiques d'atenció al públic a la via pública, així com el desenvolupament de les tasques de forma individualitzada amb els mitjans materials i mecànics de l'empresa a la via pública i a l'aire lliure sota les inclemències del temps, la prestació de tasques de recaptació dels expenedors mitjançant els vehicles assignats per l'empresa, i el desenvolupament del treball a jornada partida incloent dissabtes quan toqui segons el calendari de l'empresa i les característiques del servei públic a la Ciutat.

Oficial de manteniment i logística

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc, així com els requeriments de treball físic i tècnic per dur a terme mitjançant l'utilatge, els mitjans materials i mecànics de l'empresa, així com les formacions específiques en manteniment pel seu desenvolupament en les instal·lacions i operativitat de l'empresa.

Oficial multimèdia Torre Barrina

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, així com els requeriments de treball físic i tècnic per dur a terme mitjançant l'utilatge específic, els mitjans materials i si fos el cas, mecànics de l'empresa, així com les formacions específiques en manteniment pel seu desenvolupament en les instal·lacions i operativitat de Torre Barrina

Cap unitat Dipòsit i Grues/Cap unitat Zones aparcaments regulats

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc, derivades en línies generals en la distribució dels treballs, maquinària, instruments i material entre el personal/treballadors assignats per l'empresa, així com la flexibilitat horària específica pel correcte desenvolupament i gestió del servei públic.

B) Administratius

Administratiu/Administratiu Dipòsit

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, el menyscapte de diners per desenvolupar les tasques, operacions de caixa, així com el fet d'haver de treballar alguns dies setmanals en horari de tarda, atenció al públic, i desenvolupant les seves funcions, si fos el cas, també fora de les oficines.

Administratiu Comptabilitat-Financer i/o de nòmines i Seguretat Social

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, així com els requeriments tècnics, específics i actualitzats en matèria de comptabilitat o d'elaboració de nòmines i Seguretat social, pel desenvolupament satisfactori de les funcions assignades, disposant de les claus operatives de caixa bancària de l'empresa o de les claus per operar i fer declaracions amb la tresoreria de la Seguretat social.

Auxiliar tècnic / Agent comercial

Reconeix les funcions específiques assignades als llocs de treball, i a que han de desenvolupar les seves funcions amb capacitat d'autoorganització i autonomia del treball, i tenen un nivell de dificultat superior a les tasques ordinàries del lloc d'administratiu/tiva.

C) Tècnics/ques mitjans/professionals

Cap unitat administració Recursos Humans

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, que requereixen autoorganització i autonomia del treball, així com els requeriments tècnics associats al desenvolupament de les funcions atribuïdes a la fitxa del lloc de treball en relació als recursos humans de l'empresa.

Coordinador logística i manteniment Centre d'Activitats

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, que requereixen autoorganització i autonomia del treball, així com els requeriments tècnics associats al desenvolupament de les funcions atribuïdes a la fitxa del lloc de treball, al Centre d'Activitats de l'empresa.

Responsable operatiu edifici Mitjans i altres

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, que requereixen autoorganització i autonomia del treball, així com els requeriments tècnics associats al desenvolupament de les funcions atribuïdes a la fitxa del lloc de treball, a l'edifici del Mitjans de Comunicació i altres gestionats per l'empresa.

Coordinador sistemes tecnològics multimèdia

Reconeix les funcions específiques assignades al lloc de treball, que requereixen autoorganització i autonomia del treball, així com els requeriments tècnics associats al desenvolupament de les funcions atribuïdes a la fitxa del lloc de treball, dels sistemes tecnològics del departament de mitjans de comunicació.

D) Tècnics/ques superiors

Tècnic Superior Jurídic

Reconeix les funcions específiques del lloc de treball derivades de la formació universitària específica i concreta necessària per tal de desenvolupar amb autonomia del treball, la tramitació jurídica derivada de l'activitat i la conformació i elaboració dels expedients de l'empresa.

Periodista multimèdia / tècnic superior en comunicació

Reconeix les funcions específiques del lloc de treball derivades de la formació universitària específica i concreta necessària per tal de desenvolupar amb autonomia del treball i flexibilitat horària específica el correcte desenvolupament de les funcions associades, així com també la utilització de mitjans materials i tècnics de l'empresa tant a la via pública i a l'aire lliure i/o exterior com dintre de les instal·lacions de l'empresa.

Coordinador de Mitjà de Comunicació

Reconeix les funcions específiques del lloc de treball derivades de la formació universitària específica i concreta per tal de desenvolupar amb autonomia del treball i flexibilitat horària el correcte desenvolupament de les funcions derivades de la coordinació de L'H Digital, Diari o TV de l'empresa.

Editor de Programes a Mitjans de Comunicació i responsables d'edició a Mitjans de Comunicació

Reconeix les funcions específiques del lloc de treball derivades de la formació universitària específica i concreta per tal de desenvolupar amb autonomia del treball i flexibilitat horària la responsabilitat de l'edició de programes i/o canals comunicatius que agrupen diferents peces i elements informatius.

Cap d'Unitat/Departament

Reconeix la complexa conjunció dels requeriments tècnics inherents amb la posició i la complexitat competencial dels llocs i la responsabilitat de signatura de plecs de condicions, informes vinculants, esborrany dels comptes anuals, seguiment en la prestació del contractes i/o serveis, etc. de l'empresa.

2. ELEMENTS NO CONSOLIDABLES

Són aquells complements que recullen la valoració d'aspectes propis de diversos llocs de treball diferenciats de conformitat amb les condicions que seguidament es detallen i les quantitats brutes establertes a l'Annex 2.

L'import brut anual que apareix a l'Annex 2 d'Elements No Consolidables, és distribueix, si s'escau, en 12 mensualitats.

2.1 Complementos de prefectura

Les prefectures s'estructuren en tres nivells diferenciats amb les següents funcions genèriques:

Coordinador/a.

Són llocs amb responsabilitat de distribució de tasques entre d'altres llocs de treball i de seguiment del compliment de les mateixes, però que no tenen autoritat pel que fa a la gestió de les condicions d'aquells llocs de treball dels quals pot coordinar tasques (permisos, absències, control de presència, canvis d'horaris, etc). Són llocs que coordinen en tant que són responsables del resultat d'un determinat producte o servei, però no de l'administració dels recursos necessaris per a la seva producció.

Cap d'unitat.

Són llocs amb responsabilitat d'administració dels recursos adscrits a la unitat corresponent, tant humans com econòmics i físics. Poden proposar canvis en les condicions dels llocs de treball adscrits a la seva unitat. Són responsables del funcionament i producció global de la unitat. Han de gestionar la seva jornada per fer possible el control sobre el funcionament de la seva unitat i la producció dels resultats que es fixin des de la Prefectura del Departament o des de la Gerència. Poden proposar objectius i indicadors de resultat.

Cap de departament.

Són llocs amb responsabilitat de planificació, direcció i gestió dels recursos assignats al departament (dins del marc del conveni laboral i altres normes legals vigents) per tal d'obtenir els resultats que es fixin des dels òrgans de govern de la Societat. Des d'aquestes prefectures s'han de fer les propostes periòdiques d'objectius de resultat i els indicadors associats, dins dels plans de treball globals que es puguin fixar. Sempre tindran horari obert amb jornada anual i hauran de gestionar la seva jornada per fer possible el control sobre el funcionament del seu departament i la producció dels resultats previstos.

2.2 Complement de nocturnitat

Si el treball nocturn es presta en funció de l'adscripció a un torn considerat nocturn, es percebrà en jornada completa treballada la quantitat bruta mensual prevista a l'**annex 2**, sempre i quant s'hagués treballat en horari nocturn de 22 hores a 6 hores a jornada completa, o durant més de tres hores nocturnes a jornada completa.

Si les hores treballades en el torn nocturn fossin menys de la jornada completa, es percebrà la part proporcional al temps treballat.

2.3 Complement de no sinistralitat

El/la treballador/a que estigui adscrit/a a un lloc de treball de CONDUCTOR percebrà mensualment un complement de no sinistralitat d'import brut mensual previst en l'**Annex 2**, sempre que en l'exercici de les seves funcions no causi danys al vehicle assignat, ni a les instal·lacions de l'Empresa, ni tampoc als tercers vehicles arrossegats o estacionats tant en les instal·lacions de l'empresa com en la Via Pública.

Els parts de sinistralitat seran controlats mitjançant un sistema gradual i objectiu, el funcionament és el següent:

a) Per danys causats als tercers vehicles arrossegats o estacionats tant en les instal·lacions de l'empresa com en la Via Pública:

1r Es descomptarà el 40% mensual del referit complement, per cada dos "partes" al mes de sinistre acceptat per la nostra companyia d'assegurances.

2n Es descomptarà el 80% mensual del referit complement, a partir del quart "parte" al mes de sinistre acceptat per la nostra companyia d'assegurances.

3. No s'abonarà el referit més a partir del cinquè "parte" al mes de sinistre acceptat per la nostra companyia d'assegurances.

b) Per danys causats a les instal·lacions de l'empresa no s'abonarà en cap cas el referit complement, corresponent al mes en què es va causar el dany, en aquest últim cas haurà de notificar al Comitè d'Empresa o delegats de personal, els quals aportaran informe respecte.

2.4 Complement de festius, diumenges i dies especials dins de calendari

Aquest és un complement d'aplicació a aquells llocs de treball de conductors de grua que per distribució de la jornada anual en calendari de treball i torns hagin de cobrir setmanes complertes que incloguin festius i/o diumenges en el cas que el seu horari habitual sigui de dilluns a divendres. Els dies efectivament treballats en festiu i/o diumenge dins del calendari establert per a cobrir la jornada anual es complementarà amb la quantitat que es recull a l'Annex 2. Aquest complement s'entén dins de les retribucions ordinàries del lloc de treball sempre i quan les condicions de distribució de la jornada anual en calendari laboral obliguin a treballar setze dies festius o setmanes complertes amb diumenge inclòs.

Aquest complement serà complementat tant en supòsit de baixa laboral per malaltia comuna, accident laboral o malaltia professional, com també en el supòsit d'indisposició i absència per motiu de salut però amb justificació emesa pel Servei Públic de Salut.

Per percebre aquest complement s'hauran d'haver treballat de manera efectiva els setze dies anuals que pertocuin dins del calendari laboral, a no ser que es donin situacions acreditades de baixa laboral exposades al paràgraf anterior. Cas de no haver-se treballat, es descomptarà la part proporcional dels dies no treballats a la nòmina del mes posterior.

Els/les treballadors/res que prestin el seu servei en la modalitat que preveu aquest apartat tindran un dia de descans establert a l'efecte per l'empresa en el calendari laboral, per cada jornada completa efectivament treballada de diumenge o festiu.

Si dins de la translació a calendari laboral de la jornada anual ordinària hi ha llocs de treball de conductor de grua que prestin servei els dies 24 i 31 de desembre al torn de nit, i els treballadors/res que prestin servei els dies 25 de desembre i 1 de gener en el torn de matí o tarda, els serà d'aplicació un complement per hora efectivament treballada en aquest dies i torns de la quantitat recollida a l'Annex 2, no percebent en aquests casos l'assignació esmentada en el paràgraf anterior corresponent als altres dies festius i/o diumenges.

2.5 Complement de disponibilitat

Percebran aquest complement, previst a l'Annex 2 els/les treballadors/res que per les característiques del lloc de treball que ocupen, comporta i és inherent les constants alteracions en els horaris de treball establertes, de forma habitual, sense que suposi un augment de la jornada.

La percepció d'aquest complement no és incompatible amb la compensació d'hores extraordinàries i amb l'assignació d'horari obert. Això no obstant, en cas que per necessitats del servei s'augmenti la jornada laboral, les hores treballades de més es computaran com a hores simples recuperables, igualment, segons les necessitats del servei. Si les hores acumulades sumen una jornada completa, aquesta jornada es gaudirà durant els tres mesos següents d'haver-se produït.

2.6 Complement de primes e incentius per generació d'ingressos

Percebran aquest complement els/les treballadors/res que per les característiques del lloc de treball que ocupen i de conformitat amb els següents paràmetres:

- A) Agent Comercial: percebrà l'import brut mensual en concepte d'incentiu i fins a un màxim del 12 per cent (12%), subjecte en tot cas a la facturació de vendes publicitàries tant en format paper, com en àudio i audiovisual als Mitjans de Comunicació, realitzats entre els dies 20 d'un mes i fins el dia 19 dels mes següent, i de conformitat amb els criteris i/o paràmetres fixats anualment per l'Empresa. Queda exclòs d'aquest incentiu qualsevol tipus de campanya o anunci institucional.
- B) Cap del Departament Centre d'Activitats: percebrà l'import brut en concepte d'incentiu corresponen a l'1 per cent (1%) sobre el marge resultant entre la facturació emesa (IVA exclòs) i les despeses directes vinculades a la consecució de la mateixa (facturació), relativa a les activitats/esdeveniments totals i anuals realitzats al Centre d'Activitats de La Farga.

Aquest incentiu es liquidarà, una vegada tancat anualment l'exercici, a l'any següent i distribuït en 12 mensualitats.

2.7 Complement per assumir la Secretaria del Consell d'Administració de la Societat

Percebran aquest complement, previst a l'Annex 2, el/la treballador/ra, (Llicenciats en Dret o Grau en Dret) nomenat/da pel Consell d'administració com a secretari/a, i prèvia acceptació del treballador/a, per l'assistència a cada sessió del Consell d'Administració, desenvolupant les següents funcions:

1. La realització de les convocatòries, ordres del dia, control dels "quòrums" d'assistència i de votació.
2. Realització de les Actes del Consell d'Administració i l'emissió dels certificats i notificacions pertinents.
3. Custòdia de la documentació dels expedients inclosos a l'Ordre del Dia del Consell d'Administració.
4. La realització dels Llibres d'Actes del Consell d'Administració.

Aquest complement és incompatible amb la percepció de dietes del Consell d'Administració per la realització de les mateixes tasques.

ARTICLE 15. ANTIGUITAT

A partir de l'entrada en vigor del present conveni l'antiguitat es comptarà per triennis i el seu pagament es realitzarà en 12 mensualitats.

Els triennis amb venciment posterior a l'entrada en vigor del Conveni, tindran un import de 60 euros bruts mensuals.

Els treballadors provinents de l'extinta Societat Municipal "L'H 2010 SPM,SA," passaran d'una estructura de Biennis i Quinquennis a Triennis, consolidant cadascun la seva antiguitat fins al moment d'aplicació d'aquest conveni, sota el concepte de "Complement antiguitat personal L'H 2010".

En aquest sentit la valoració del darrer quinquenni per consolidar a la data d'entrada en vigor d'aquest conveni, es realitzarà de manera directament proporcional al nombre de dies que portin acumulats de l'esmentat quinquenni, respecte del 10% de salari base de l'anterior conveni, que correspondria al quinquenni total complet.

S'exceptua d'aquest càlcul proporcional a aquells treballadors que ja haguessin arribat al màxim de quinquennis previstos a l'anterior conveni.

A partir de l'entrada en vigor d'aquest conveni els treballadors provinents de l'extinta "L'H 2010 SPM,SA." iniciaran el còmput de l'antiguitat per triennis i de conformitat amb l'import previst a aquest article.

El període màxim reconegut amb dret a pagament a antiguitat és l'equivalen a quinze triennis des de la data reconeguda com a data d'antiguitat.

ARTICLE 16. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

S'estableixen dues pagues extraordinàries, una al mes de juny i l'altre al desembre. El seu import serà el de la catorzena part de la retribució bàsica anual més el **Complement del Lloc de Treball (CLLT)** a que es tingui dret, i s'abonaran juntament amb la nòmina corresponent.

Aquestes pagues meritaren por dies naturals:

- Paga de Juny: de l'1 de Juliol de l'any anterior al 30 de Juny de l'any en curs.
- Paga de Desembre: de l'1 de Gener a 31 de Desembre de l'any en curs.

L'import de les pagues extraordinàries pel personal que, per raó de la seva permanència, no tingui dret a la totalitat de la seva quantia, serà prorratejat segons les normes següents:

- a.) El personal que ingressi o cesi en el transcurs del any, meritirà la paga en proporció al temps de permanència en la empresa.
- b.) Al personal que cesi se'l farà efectiva la part proporcional de la gratificació fins l'extinció del contracte en el moment de realitzar la liquidació dels havers.
- c.) El personal que realitzi serveis en jornada reduïda o a temps parcial meritirà les pagues extraordinàries en proporció al temps efectivament treballat.

ARTICLE 17. DIETES I DESPLAÇAMENTS

El personal que per necessitats del servei i prèvia autorització de l'empresa, hagi d'efectuar viatges amb pernocta fora del seu domicili, a més de les despeses per allotjament i locomoció, que seran a càrrec de l'empresa, tindrà dret a la compensació de les despeses de manutenció. Aquesta compensació es farà segons el que estableixi per a cada any la legislació vigent i/o l'ordre Ministerial corresponent.

Els desplaçaments que per raó del servei es realitzin dins els límits de l'àrea metropolitana, es compensaran, prèvia autorització de la prefectura, amb l'import dels bitllets si s'utilitza transport públic; amb la quantitat de 0,42€ per quilòmetre si s'utilitza el propi automòbil o amb 0,32€ per quilòmetre si s'utilitza la pròpia motocicleta, sempre que aquest desplaçament estigui autoritzat.

Excepcionalment, es podran abonar les quantitats de servei d'utilització de taxi, quan els desplaçaments no es puguin realitzar en transport públic i/o en vehicle propi.

ARTICLE 18. INCREMENT SALARIAL

1. Per a tota la vigència del conveni es mantindrà el poder adquisitiu dels/de les treballadors/res aplicant un increment igual a l'IPC oficial publicat per l'INE, referit a l'any anterior. L'increment s'aplicarà a tots els conceptes retributius. Aquest article no s'aplicarà quan l'IPC de l'any anterior resulti negatiu.
2. A principis d'any s'aplicarà un increment a compte que serà el que s'acordi entre els representants legals dels treballadors i la representació de l'empresa.
3. En el supòsit que l'esmentat Índex fos superior a l'increment salarial aplicat, aquesta diferència s'abonarà a tot el personal en una sola paga amb caràcter retroactiu en el primer trimestre de l'any següent.
4. Els treballadors i treballadores de la Societat Municipal La Farga Gestió d'Equipaments Municipals, SA. classificada per la pròpia Corporació Municipal com a Sector Públic, resten subjectes a les disposicions establertes a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat en relació a la revisió salarial, que prevaldrà sempre sobre els punts 1 a 3 precedents.

Art. 19.- PAGAMENT DE RETRIBUCIONS.

Mensualment es transferirà al personal, mitjançant entitat bancària l'import de les retribucions meritedes.

La transferència s'efectuarà de manera que estigui disponible pel treballador en un termini de fins a dos dies naturals anteriors a la finalització del mes al que es refereixen les retribucions.

Art. 20.- DEDUCCIONS PER IMPOSTOS I PAGAMENT DE LES QUOTES A LA SEGURETAT SOCIAL

Totes les retribucions que constitueixen les presents condicions econòmiques s'entenen brutes, essent a càrrec del treballador les deduccions derivades de l'aplicació de la normativa vigent en cada moment en relació a les retencions a compte d'impostos i deduccions per aportació del treballador en el pagament de les quotes a la Seguretat Social.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS DE TREBALL

ARTICLE 21. JORNADA DE TREBALL

La jornada pel 2017 es fixa en 1706 hores anuals, i es computa anualment per a tot el personal.

S'estableix una disminució progressiva de deu hores a cada nou any durant la vigència del Conveni, sempre i quan s'hagin assolit els objectius de prestació de serveis resultants de les diferents encomanes, i de manteniment de l'equilibri pressupostari al tancament de cada exercici. Aquest extrem es fixaran en el moment de la formulació dels comptes de l'exercici tancat, previ acord de la Comissió Paritària de Seguiment, però en tot cas abans del 31 de desembre de cada any.

Així mateix, cada any i abans del 31 de desembre, la Comissió Paritària de Seguiment fixarà els objectius esmentats en el paràgraf anterior per l'any següent.

Les reduccions posteriors de deu hores/any s'aplicaran als exercicis següents deixant de ser aplicables en el moment en que s'iguali la jornada màxima establerta al Conveni d'aplicació al personal laboral de l'Ajuntament de l'Hospitalet.

Únicament, els treballadors i treballadores procedents de l'Organisme Autònom Local de Comunicació que tenien contracte indefinit generat pels drets adquirits en aquell Organisme, i en compliment dels acords de subrogació aprovats per l'Ajuntament de L'Hospitalet (Ple 4/11/96) i Acta de Junta General de la Farga, S.A. (09/12/1996), tenen reconeguda una jornada de treball anual de 1652 hores.

Atesa dites circumstàncies diferenciades, aquest personal no gaudirà durant la vigència d'aquest Conveni Col·lectiu, de les reduccions i/o disminució progressiva de hores/any previstes en els paràgrafs precedents, per a la resta de treballadors/es de l'empresa.

ARTICLE 22. HORARIS.

Els criteris i distribució de la jornada assignada s'acordaran en cada Departament abans de l'inici de l'any.

S'estableixen tres tipologies bàsiques d'horaris:

- **Horari tancat**, fixat al dia i a la setmana i recollit de manera directa al calendari laboral dels llocs en que sigui d'aplicació. El còmput per fer seguiment del seu compliment es diari.
- **Horari flexible**, amb blocs de presència obligada ja siguin de matins o de tardes però amb flexibilitat diària i setmanal. El còmput per fer seguiment del seu compliment serà mensual.
- **Horari obert**, a realitzar en funció de les necessitats del servei al que s'adscriguin els llocs de treball als que els hi sigui d'aplicació. El còmput per fer seguiment del seu compliment serà anual.

La jornada laboral diària dins de cada horari es fixarà en funció de les necessitats del servei a prestar respectant els drets que tot el personal té recollits a l'Estatut dels Treballadors.

El personal amb horaris de la modalitat Flexible i Obert no podrà fer d'ordinari jornades amb més de vuit hores continuades a no ser que siguin imprescindibles per raons del Servei degudament justificades.

A cada fitxa del catàleg de llocs de treball s'estableix l'horari que li és d'aplicació.

Es podran generar borses d'excés horari mensual que podran ser usades per fer horari intensiu als mesos d'estiu o per recuperar en dies festius sempre que les necessitats del servei ho permetin.

La recuperació de saldos horaris negatius s'ha de realitzar de conformitat amb el servei i amb els vist i plau del comandament responsable.

Els treballadors a jornada completa disposaran de fins a un màxim de trenta minuts de descans considerats treballats per esmorzar, dinar o berenar o refrigeri nocturn en el cas de torn de nit. L'ús d'aquest temps s'ha de fer sense perjudicar la prestació del servei o el desenvolupament de la feina. Aquest temps no és deduïble de la jornada diària si no es fa servir. Altres pauses diferents a aquesta no es consideraran horari treballat.

Els treballadors a mitja jornada o que gaudeixin d'una reducció de jornada li serà d'aplicació les mesures esmentades en el paràgraf anterior en la proporció que sigui equivalent en funció de la reducció i de l'horari que estiguin realitzant.

ARTICLE 23. CALENDARI LABORAL

El calendari laboral es negociarà anualment atenent a les necessitats dels serveis a prestar des de cada col·lectiu professional i sempre a partir del mes d'octubre de l'any anterior. Comprèn des del dia 7 de gener de l'any en curs fins el dia 6 de gener de l'any següent, sempre que no es pacti el contrari i s'ha de donar a conèixer abans del 31 de desembre de l'any anterior de la seva entrada en vigor.

Amb caràcter general i a efectes de poder definir un calendari de treball de cada servei es comptarà una jornada diària mitjana estimada en vuit hores per al personal a temps complet i proporcional per aquell personal amb menys jornada.

Aquesta mitjana estimada de vuit hores ha de servir per tenir una referència inicial de dies de treball anuals però en cap cas serà limitativa pels horaris flexible i obert.

En tot cas, el calendari laboral és potestat de l'empresa en els terminis establert en l'article 38 i concordants del ET.

Els dies 24 i 31 de desembre, 5 de gener i Dijous Sant, a partir de les 15 hores, tindran la consideració de festius i recuperables per a aquells treballadors adscrits a departaments o seccions que per raó de les funcions assignades i de conformitat amb el calendari laboral anual d'empresa, haguessin de treballar-hi.

El Dissabte Sant serà considerat festiu i recuperable únicament i exclusivament per al personal adscrit al control dels aparcaments regulats de superfície (zones AIRE). Aquest mateix personal, i només en el supòsit de que treballin a jornada completa i a torn partit (matí i tarda) podran gaudir, de conformitat amb el calendari establert per l'empresa, de 16 tardes festives i recuperables a l'any (entre els dilluns i els divendres, ambdós inclosos).

ARTICLE 24. HORES ORDINÀRIES I HORES EXTRAORDINÀRIES

Pel que fa a la tipologia d'horaris flexible i obert, tenen consideració d'hores ordinàries les treballades entre les 6h i les 22h, i extraordinàries entre les 22h i les 6h i totes les realitzades en festius oficials.

En cas d'horari flexible, els saldos mensuals positius que no siguin recuperables en períodes posteriors, previ informe de la persona responsable del Servei podran tenir la consideració d'hores extraordinàries ja que seran hores que superaran la jornada anual i seran compensables.

Pel que fa a la tipologia d'horari tancat, tenen consideració d'hores ordinàries les realitzades dins del seu calendari laboral i d'hores extraordinàries les realitzades fora dels seu calendari laboral.

Les hores extraordinàries realitzades en horari d'entre les 6h i les 22h i en laborables es comptabilitzaran com a 1h45' a efectes de còmput de jornada sempre i quan no es remunerin econòmicament.

Les hores extraordinàries realitzades entre les 22h i les 6h (nocturnes) o en dies festius oficials, es comptabilitzaran com a dobles a efectes de còmput de jornada sempre i quan no es remunerin econòmicament.

Les hores extraordinàries realitzades entre les 22h i les 6h (nocturnes) i en dies festius oficials, es comptabilitzaran com a 2h15' a efectes de còmput de jornada sempre i quan no es remunerin econòmicament.

Cas que s'haguessin de compensar econòmicament les hores extraordinàries, serà excepcionalment i es farà de conformitat amb allò establert a l'Annex 3

El pagament de les hores extraordinàries precisa de la proposta justificada del Cap de Departament i de l'autorització de la Gerència.

Es notificarà mensualment al Comitè el nombre d' hores extraordinàries pagades, els motius i els perceptors.

ARTICLE 25. REDUCCIONS DE JORNADA

Tot el personal té dret a les reduccions de jornada que es relacionen i en els casos que s'indiquen:

- a) Reducció d'un terç de la jornada amb percepció del 80% de les retribucions o Reducció de la meitat de la jornada amb percepció del 60% de les retribucions:
- Per a la persona que per raó de guarda legal té atenció directa de menors de 6 anys.
 - Per a la persona que per raó de guarda legal té atenció directa d'una persona amb discapacitat que no realitza activitat retribuïda.
 - Per a la persona que té al seu càrrec directe a familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat o disminució reconeguda superior al 65%, que en depenguin i requereixin dedicació especial.

Només el podrà compactar aquesta reducció de jornada durant els primers 12 mesos, i prèvia autorització expressa de l'empresa.

- b) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions:
- Per a la persona que per raó de guarda legal té al seu càrrec menors de 12 anys.
 - Per a l'atenció de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda igual o inferior al 65% o essent superior al 65% sense que es doni la circumstància que depenguin del treballador o treballadora.
 - Per a la persona que té al seu càrrec directe familiars fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixin una dedicació especial o tenen una discapacitat o disminució reconeguda igual o inferior al 65% o essent superior al 65% sense que es doni la circumstància que depenguin del treballador o treballadora.
 - Per a la persona que tingui necessitat d'encarregar-se de l'atenció directa del cònjuge o de la parella, o de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident o malaltia no és puguin valer per sí mateixos i que no desenvolupin cap activitat retribuïda.

- c) Es tindrà dret a la reducció de jornada per a la cura d'un fill menor afectat de malaltia greu mèdicament certificada en els supòsits, i amb les condicions regulades en les disposicions legals d'aplicació.
- d) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, un dels progenitors té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de salari i mentre romanguin hospitalitzats.
- e) Es pot sol·licitar la reducció de jornada per interès particular, amb reducció proporcional de retribucions, del 15%, 1/3 o 1/2 respecte a la jornada que es tingui assignada. La concessió estarà subordinada a les necessitats del servei i estarà subjecta al règim d'incompatibilitats dels empleats públics.

Cap d'aquestes reduccions de jornada serà compatible amb la realització d'hores extraordinàries ni amb complements de disponibilitat o major dedicació que es recullin en aquest conveni o es puguin arribar a establir.

En el cas que es percebi algun complement diferent dels anteriors, vinculat a condicions horàries, de jornada o calendari, la quantitat que es percebi per algun d'aquests conceptes s'adequarà en la mateixa proporció que la reducció de jornada afecti a les condicions referides que justifiquen la seva percepció.

Les reduccions de jornada previstes en aquest apartat constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de reduccions de jornada corresponen al treballador dins de la seva jornada ordinària. El treballador haurà de preavisar a l'empresari amb 15 dies d'antelació la data en què s'incorporarà a la seva jornada ordinària. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament d'empresa.

La persona víctima de violència de gènere tindrà dret a la reducció de la jornada per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.

ARTICLE 26. VACANCES

Les vacances tenen una durada de 31 dies naturals. S'han de fer durant l'any natural; la no realització, total o parcial, comportarà la pèrdua del dret, tret de situacions d'IT.

El còmput per a la meritació de les vacances s'iniciarà l'1 d'agost i finalitzarà el 31 de juliol de l'any següent.

Els 31 dies de vacances es realitzaran de la manera següent:

- a) Seguits entre l'1 de juliol i el 30 de setembre.
- b) Un mínim de 28 dies naturals seguits durant el període comprés entre l'1 de juliol i el 30 de setembre, i els 3 dies naturals restants fins a completar els 31 dies, es realitzaran de forma consecutiva durant l'any d'acord amb el servei respectiu.
- c) Independentment de l'establert anteriorment, es podran gaudir les vacances en períodes de 15 i 16 dies naturals continuats i en mesos diferents quan les necessitats

d'organització del treball de l'empresa ho permetin, tot allò previ acord amb les persones afectades.

Els treballadors i les treballadores a qui sigui d'aplicació el present conveni disposaran de fins a un màxim de 4 dies addicionals de vacances en funció del temps de servei prestats a l'empresa, sempre de conformitat amb els següents paràmetres:

- 1 dia addicional a partir de 5 anys i 1 dia fins a 10 anys de servei prestats a l'empresa
- 2 dies addicionals a partir de 10 anys i 1 dia fins a 15 anys de servei prestats a l'empresa
- 3 dies addicionals a partir de 15 anys i 1 dia fins a 20 anys de servei prestats a l'empresa
- 4 dies addicionals a partir de 20 anys i 1 dia de servei prestats a l'empresa

Aquests dies addicionals de vacances per antiguitat que corresponguin a cada treballador de conformitat amb els anteriors paràmetres, seran considerats com retributius i hàbils, i hauran de realitzar-se de forma consecutiva durant l'any d'acord amb el servei respectiu. En tot cas no es consideraran com dies hàbils els dissabtes si no estan dins del calendari laboral del personal, sense perjudici de les adaptacions que es fixin pels horaris especials

Si no ha estat possible fer les vacances (totalment o parcialment) per situació de baixa mèdica o permís maternal / paternal, amb caràcter general, en finalitzar aquest període es podran fer els dies de vacances no realitzats per aquest motiu.

Malgrat tot el que s'ha exposat anteriorment, en el marc de la potestat organitzativa de l'Empresa, cada servei ha d'establir el pla de vacances del seu personal adscrit (com a màxim, durant el mes d'abril), i atendre les necessitats i característiques dels serveis respectius.

En els casos de jubilació durant l'any, maternitat i altres casos de caràcter excepcional, les vacances es poden fer en períodes diferents a l'indicat, sempre que ho permetin les necessitats del servei.

Els conflictes que puguin sorgir a cada àrea sobre la realització de les vacances han de ser resolts pel seu responsable, d'acord amb un criteri rotatiu. En cas que persisteixi el conflicte, aquest s'ha de traslladar a la Comissió de Seguiment del Conveni.

Durant la realització de dos períodes de vacances hi haurà d'haver, com a mínim, un dia efectiu de treball.

No es podran acumular dies de vacances a dies de permís per assumptes personals ni viceversa.

ARTICLE 27. FESTES COMPLEMENTÀRIES AL CALENDARI

Al calendari laboral, els treballadors tindran dret a gaudir de quatre dies festius no recuperables a l'any a més dels festius oficials.

Pel que fa a les dates de gaudi estaran compreses entre els dies 21 al 31 de desembre o 1 al 6 de gener, podent els treballadors fixar un altre període diferent per al seu gaudi amb subjecció a les següents normes:

- a. Hauran de ser gaudits dins de l'any natural i fins al 6 de gener de l'any següent, de forma consecutiva o alterna.

- b. Els quatre dies festius s'hauran de fer de forma completa, no podent en cap manera fraccionar per hores ni minuts.
- c. La petició del dret de gaudi d'aquest dies, s'ha de presentar amb un mínim de 10 dies hàbils d'antelació al Responsable de la Unitat o Servei, havent de respondre's per part de l'empresa amb una antelació mínima de 5 dies hàbils a la persona demandant.
- d. La concessió dels quatre dies festius en les dates sol·licitades pel treballador, estarà subordinada sempre i en tot cas a les necessitats del servei, circumstàncies de la producció o d'una altra índole que impedisin la seva concessió.
- e. En el cas en què dos o més treballadors d'un mateix departament, servei o secció sol·licitin permís per a un mateix dia o període, la prioritat per a la concessió es regirà per criteris de rotació i en segon nivell, per criteris de necessitats de conciliació familiar.

ARTICLE 28. REGISTRE DE LA JORNADA DE TREBALL

Per a tot el personal de l'empresa a qui sigui d'aplicació el present conveni és obligatori deixar constància del temps de treball efectivament realitzat, per tal de portar un registre en el qual consti diàriament les hores d'entrada i sortida del treball, així com el total d'hores ordinàries, extraordinàries i complementaries, si fos el cas, que realitzin els treballadors.

A aquest efecte l'empresa posarà a disposició de cada treballador/a un sistema de registre de la jornada de treball que permeti enregistrar les hores diàries treballades.

L'empresa haurà d'elaborar i gestionar un registre de la jornada diària que cada treballador/a realitza i totalitzar la jornada mensual efectuada per cada treballador/a, així com posar a disposició per intranet a cadascun dels treballadors/es un resum mensual de les hores junt amb la nòmina.

L'aplicació informàtica que suporti el procediment mecanitzat servirà de comptador d'hores realitzades.

Per tant, sempre que s'interrompi el temps de treball (pausa per dinar, sortida per permís, etc.) s'haurà de fer el corresponent registre. Si per qualsevol motiu no es pogués fer el registre d'entrada o sortida s'haurà de donar compte a la prefectura immediatament superior dins de les 24 hores següents, per tal que es pugui validar manualment des de la Unitat d'Administració de Recursos Humans la incidència, essent notificada aquesta en un termini de 24 hores el treballador/a afectat.

També és obligatori el registre d'entrada i sortida amb el codi corresponent si es fa servir el temps de pausa diària de trenta minuts en jornades continuades superiors a les sis hores. Aquesta absència es considera justificada i no podrà sobrepassar el temps màxim de trenta minuts, entenent-se com a temps no treballat qualsevol extensió temporal per sobre del temps autoritzat.

El sistema d'enregistrament de la jornada de treball que permeti enregistrar la jornada diària dels treballadors és d'ús personal e intransferible.

ARTICLE 29. ABSÈNCIES IMPREVISTES

El personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni comunicarà al seu departament i/o al departament de Recursos Humans, l'absència imprevista com a màxim entre l'hora d'entrada i 45 minuts més tard.

En cas que l'absència sigui previsible, aquesta s'ha de comunicar abans que es produeixi el fet.

Es considera indisposició l'absència del treball per motiu de salut durant un dia i sense causar baixa mèdica oficial. En cas continuat d'absència per aquest motiu s'ha de presentar justificant mèdic de baixa emès pel servei de salut.

El treballador/a podrà absentar-se per indisposició fins a un màxim de 3 dies a l'any.

ARTICLE 30. LLICÈNCIES I PERMISOS

El treballador/a, previ avís i justificació, podrà absentar-se del treball per algun dels motius i pel temps següent:

A) Permís per matrimoni:

Quinze dies naturals, amb dret a remuneració, per raó de matrimoni o de parella de fet, sense distinció per raó de l'orientació sexual, que presenti el certificat de convivència corresponent com a mínim d'un any o bé el llibre de família corresponent o qualsevol altre document oficial que ho acrediti.

Es podrà realitzar en el termini màxim d'un any des de la data en què es va contraure matrimoni o a partir de l'any de la convivència. La concessió del permís corresponent al període que no coincideixi amb la data en què es contrau matrimoni o noces, queda supeditada a les necessitats del servei.

En el cas que el treballador/a membre d'una parella de fet, un cop hagi gaudit d'aquest permís, es casi amb la mateixa persona amb qui hagi format parella de fet, no podrà gaudir d'un nou permís per aquest concepte.

B) Permís per naixement:

El progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un període de cinc dies laborables consecutius amb dret a remuneració, dins els deu dies següents a la data de naixement, o en cas d'adopció o acolliment, des de l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a un màxim de deu dies si es tracta de dos fills, i a un màxim de quinze si són tres o més.

En cas de naixement de nét/a: 1 dia si és a Catalunya i 2 si és fora de Catalunya, ambdós amb dret a remuneració.

C) Permís per malalties greus o accidents de familiars:

Cinc dies naturals amb dret a remuneració, en cas de malaltia greu, hospitalització i intervenció quirúrgica amb repòs domiciliari, llevat de la intervenció quirúrgica ambulatoria o intervenció quirúrgica sense hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, assimilant-se la parella de fet legalment constituïda. Totes aquestes circumstàncies s'hauran de justificar amb el corresponent informe mèdic de prescripció o certificat mèdic col·legial en aquest sentit.

Els treballadors podran fraccionar per hores el permís de 5 dies per intervenció quirúrgica d'un familiar de primer grau de parentiu si aquest familiar resta ingressat en una unitat de cures intensives. Tan sols en aquest cas, el permís es podrà gaudir per hores, amb el propòsit que el treballador el pugui ajustar el permís a l'horari de visites restringit de les unitats de cures intensives.

Quan per aquests motius el treballador necessiti fer un desplaçament superior a 200 km del domicili habitual del treballador/a el termini serà de set dies.

Aquests dies podran gaudir-se de forma alterna per causa justificada.

En cas d'ingrés en urgències hospitalàries de pares, fills i cònjuge o parella de fet del treballador, aquest disposarà de 24 hores, continuades i consecutives retribuïdes per acompanyar aquests familiars.

En cas de superar las 24 hores en urgències es considerarà com ingrés hospitalari, tenint dret a cinc dies naturals.

Així mateix, en cas que aquests familiars fossin sotmesos a una intervenció quirúrgica ambulatoria el treballador disposa del dia de la intervenció amb dret a remuneració.

D) Permís per defunció de familiars

Fins a cinc dies naturals amb dret a remuneració en cas de mort de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat del treballador o treballadora, assimilant-se la parella de fet legalment constituïda.

Si el fet ocorre en una població o localitat que comportés un desplaçament superior a 200 km. del domicili habitual del treballador/a, el termini serà de fins a set dies naturals.

Així mateix, el treballador/a també disposarà d'aquest permís, dels quals només dos dies seran amb dret a remuneració, en cas de mort d'oncles, ties, nebots i nebodes.

E) Permís per canvi de domicili

Per trasllat de domicili amb canvi de residència, es tindrà dret a un permís de dos dies hàbils amb dret a remuneració.

Si el trasllat és a una població no limítrofa amb l'anterior, el permís serà de tres dies hàbils amb dret a remuneració.

F) Permís per assumptes particulars

En funció de la normativa legal que afecta als treballadors del sector públic, els treballadors de la Societat tindran dret a sis dies per assumptes particulars o propis, amb dret a remuneració.

Es disposaran fins a dos dies addicionals de permís per assumptes particulars amb dret a remuneració al complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè trienni.

S'indica a continuació els dies addicionals que es podran realitzar en funció del temps de serveis reconeguts a la Societat Municipal:

TRIENNIS	DIES ADDITIONALS	TOTAL DIES ADDITIONALS
6	2	2
7	0	2
8	1	3



9	1	4
10	1	5
11	1	6
12	1	7
13	1	8
14	1	9
15	1	10

Aquest Permís queda subjecte, no obstant, a les modificacions normatives que s'estableixin durant la vigència del present Conveni.

G) Permís per deures inexcusables

Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal. Aquest temps serà amb dret a remuneració dins del límits de l'horari i/o jornada laboral que sigui d'aplicació.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del vint per cent de les hores laborals en un període de tres mesos, l'empresa pot passar el treballador afectat a la situació d'excedència.

S'entén com a deures inexcusables de caràcter públic i personal els previstos en una norma legal amb aquesta consideració, els que no puguin ser realitzats per una altra persona i aquells l'incompliment pot produir un perjudici a la persona treballadora o a tercers. Aquests deures, entre d'altres, poden ser Compareixença davant òrgans jurisdiccionals, Citacions de jutjats, comissaries, Assistència a judicis, Desenvolupament de funcions de jurat, Dret de sufragi,....

H) Permís per exàmens prenatal i tècniques de preparació al part

El treballador/ora disposarà, amb dret a remuneració, del temps indispensable per fer exàmens prenatal i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball, en el ben entès que el treballador ha de justificar documentalment els horaris del centre mèdic que justifiquin la prestació de l'esmentat servei dins de la jornada de treball.

I) Permís per a proves mèdiques

Es podrà gaudir de permís amb dret a remuneració en cas de prescripció facultativa acreditada de proves mèdiques que impliquen una preparació prèvia i/o repòs posterior per al propi treballador/a o per a acompanyar a fills/es menors de 18 anys o discapacitats i també per acompanyar als seus pares o al seu cònjuge/parella si aquests tenen mobilitat reduïda o discapacitat oficialment reconegudes.

J) Permís per visita al metge

Es tindrà dret a permís per realitzar visites a professionals mèdics (medicina general o especialistes amb prescripció prèvia) per al propi treballador/a o per acompanyar fills/es menors de 18 anys o discapacitats. La durada del permís serà el que reflecteixi el preceptiu justificant mèdic, més el temps de desplaçament d'anada i tornada (30 minuts d'anada i 30 minuts de tornada si és a l'Hospitalet o 1 hora d'anada i 1 hora de tornada si és en un altre municipi). Així mateix, el treballador/a també disposarà d'aquest permís per acompanyar els

seus pares i el/la cònjuge/parella, únicament en el cas que els mateixos tinguin reconeguda una mobilitat reduïda o discapacitat.

També tindrà dret a permís per a visites no programades a metges de capçalera o de família. Només fins a deu permisos per any d'aquest tipus seran amb dret a remuneració.

K) Permís per lactància

El permís per lactància s'estableix en una hora diària amb dret a remuneració, la qual es podrà fer tant a l'inici com al final de la jornada de treball, sempre que el beneficiari no gaudeixi de reducció horària simultània, en què cal atènyer-se al que disposa el Estatut dels Treballadors.

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tenen dret a 1 hora d'absència de la feina que poden dividir en 2 fraccions. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat, o acumular el seu gaudi en 20 dies laborals.

La durada d'aquests permisos s'incrementarà proporcionalment en els supòsits de part o adopció múltiple de menors de 9 mesos.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància serà de mutu acord entre l'empresa i el treballador, dins de la seva jornada ordinària.

Si els progenitors treballen, podran gaudir d'aquest permís qualsevol d'ells indistintament el pare o la mare. Si l'empresa així ho sol·licita el treballador ha de justificar que l'altre progenitor no gaudeix del citat permís.

L) Permís de paternitat.

El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís de maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, amb dret a remuneració, des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant o l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquests permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa fins al finiment del permís.

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

M) Permís per matrimoni de familiars

Per casament d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, un dia amb dret a remuneració si coincideix amb laborable si es produeix en un municipi de Catalunya, i tres dies dels que un amb dret a remuneració si coincideix amb laborable si es produeix en un municipi de fora de Catalunya.

El dia de l'esdeveniment o casament ha d'estar comprès en el període del permís.

N) Permís per exàmens

Per realitzar exàmens finals (inclosos els eliminators de matèria), corresponents al sistema educatiu reglat en qualsevol dels seus nivells (primària, secundària, cicle mitjà o superior), els dies que es realitzin amb dret a remuneració si és horari laboral.

També es té aquest dret per realitzar exàmens de català que tinguin com a finalitat l'obtenció del certificat corresponent de qualsevol nivell de la Secretaria de Política lingüística. Igualment té aquest dret per realitzar exàmens finals en les escoles oficials d'idiomes.

També s'obtindrà el permís amb dret a remuneració si és horari laboral el dia o dies en què es realitzi l'examen de selectivitat, el d'accés a la universitat per a majors de 25 anys, màster, postgrau o doctorat.

Es tindrà dret a permís amb dret a retribució per les hores necessàries per assegurar la concurrència a exàmens d'oposició a l'Administració Pública. S'haurà d'aportar igualment la justificació administrativa que avaluï la seva sol·licitud i el justificant d'assistència als esmentats exàmens d'oposició.

Igualment el personal de l'empresa tindrà dret al permís d'hores amb dret a remuneració que recull el punt 3 de l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors amb les condicions que allà es determinin.

O) Permís per a tutories escolars

Els treballadors podran gaudir d'un permís de fins a quatre hores retribuïdes en cadascun dels trimestres del curs acadèmic per cadascun dels fills per assistir a reunions amb els tutors dels fills en edat d'escolarització obligatòria o reunions relatives a l'atenció psicopedagògica sempre que es pugui justificar documentalment.

En cas que coincideixin diferents causes de llicència es concedirà solament aquella que tingui assignat un nombre de dies de gaudi.

Els treballadors han d'avisar, sempre i en tot cas, el responsable del Servei, Departament o secció amb una antelació mínima de 7 dies abans del gaudi dels permisos esmentats, excepte en els supòsits o casos previstos en els apartats c) i d) que es comunicaran així que es produeixi l'esdeveniment, amb independència de la justificació documental que hagen d'aportar a posteriori acreditativa dels mateixos.

ARTICLE 31. EXCEDÈNCIES

S'entén per excedència la suspensió de la relació contractual entre la empresa i el treballador a petició d'aquest dins del marc normatiu legalment vigent.

1.Excedència forçosa.

L'excedència forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció d'un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés s'ha de sol·licitar dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2.Excedència voluntària

El treballador que tingui una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un temps que no sigui inferior a 4 mesos i no major a cinc anys, sense dret a percebre retribucions mentre duri i sense que es computi com a antiguitat.

El treballador amb excedència voluntària durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball, superat el primer any només conservarà el dret de reingrés en l'empresa, sempre i quant existeixin vacants del seu lloc de treball o del mateix grup professional o categoria equivalent.

Aquest dret només ho pot exercir una altra vegada el mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència.

3.Excedències voluntàries per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

En el cas de les excedències per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral no és possible acumular dos períodes d'excedència en cas que sobrevingui una nova causa i per tant, si durant el període d'excedència, un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer que el treballador estava gaudint.

Les excedències recollides en aquest apartat, el gaudi de les quals podrà fer-se de forma fraccionada, constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podria limitar el seu exercici simultani per motius justificats de funcionament d'empresa.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys per atendre a cura de cada fill, tant per naturalesa com per adopció o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiva, encara que aquesta sigui provisional, a comptar des de la data del naixement o si escau o de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 2 anys els treballadors per atendre a cura d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, malaltia, accident o discapacitat no pugui valer-se per si mateix i no exerceixi activitat retribuïda.

Per raons justificades i prèvia acceptació per l'empresa, també podrà ser autoritzada una excedència per un període màxim d'un any, al treballador que precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar de primer grau que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix encara que tingui activitat retribuïda però en la qual es trobi de baixa.

El període en què el treballador romangui en situació d'excedència conforme a l'establert en aquest article serà computable als efectes d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat per l'empresari, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de quinze mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general o amb tres filles/lles, i fins a un màxim de divuit mesos si es tracta de família nombrosa de quatre o més fills/lles.

ARTICLE 32. LLICÈNCIES SENSE SOU O SUSPENSÍO TEMPORAL DEL CONTRACTE

En cas extraordinari, degudament acreditat, es podran concedir llicències pel temps que sigui necessari sense percebre havers, amb el descompte del temps de llicència a efectes d'antiguitat.

Sempre que el servei ho permeti, els/les treballadors/es amb una antiguitat superior a tres anys podran sol·licitar llicència sense sou amb un límit màxim de dotze mesos, quan aquesta petició tingui com a finalitat el desenvolupament professional i humà de la persona interessada o necessitats d'índole familiar. Aquesta suspensió temporal de fins a un màxim de dotze mesos porta aparellada la reserva del lloc de treball.

ARTICLE 33. RÈGIM DISCIPLINARI. EXPEDIENTS, FALTES I SANCIONS

Amb la finalitat d'establir un bon clima en les relacions laborals, qualsevol falta o sanció, prèvia a la seva comunicació o aplicació al treballador, serà sempre comunicada al Comitè d'Empresa o Delegats del Personal per escrit, amb la finalitat de mitigar la mateixa i establir un bon clima de relacions laborals.

Un cop comunicada als representants dels treballadors, aquests disposaran de set dies naturals per presentar les al·legacions que estimin pertinents. Transcorregut aquest període, la valoració de les faltes i les sancions a aplicar en cada cas correspondrà a la Direcció de l'empresa que lliurarà comunicació escrita al treballador, fent-li constar els fets constitutius de falta, la sanció imposada i la data de l'efecte.

Durant la incoació d'un expedient disciplinari, el treballador afectat tindrà dret a citar testimonis, proves i a presentar plecs de descàrrec.

Contra la decisió de l'empresa, el treballador podrà interposar les accions previstes a l'Estatut dels Treballadors.

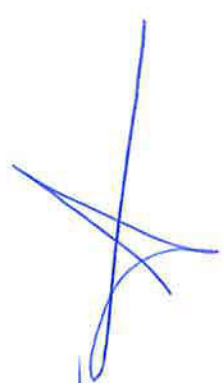
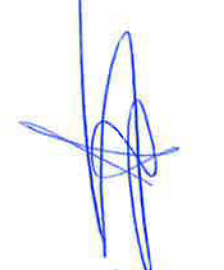
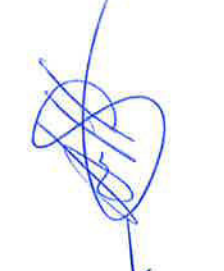
A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels Treballadors, les faltes comeses pels treballadors/es podran ser qualificades de lleus, greus i molt greus.

Faltes lleus

- a) La falta de puntualitat injustificada, sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui els serveis.
- b) No efectuar el control de presència, sense causa justificada, sempre que no excedeixi de tres vegades en un mateix mes.
- c) El retard en l'execució de qualsevol feina, sempre que no afecti greument al servei.
- d) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, sempre que no en resultin perjudicis econòmics directes.
- e) La desconsideració lleu amb el públic, els companys o els representants de l'empresa.
- f) La falta de comunicació a l'empresa dels canvis de domicili.
- g) La falta de lliurament de la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- h) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada i que no produeixi perjudici al servei.
- i) De la utilització del correu electrònic i Internet per part dels treballadors:

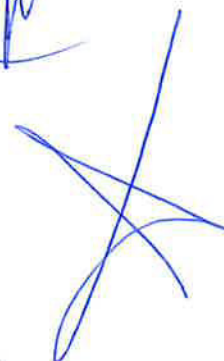
- 
1. Realitzar enviaments de missatges de forma massiva o en cadena no autoritzats, especialment aquells amb finalitats comercials o publicitàries sense el consentiment del destinatari (correu brossa).
 2. Realitzat qualsevol tipus d'enviament sense relació amb l'activitat professional que pertorbi el funcionament normal de la xarxa.

Faltes greus

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- a) Més de tres faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o fins a tres si causen perjudici als serveis.
 - b) No efectuar el control de presència, sense causa justificada, quan excedeixi de tres vegades en un mateix mes.
 - c) L'absència injustificada del lloc de treball que produeixi perjudici al servei o dues injustificades en el termini d'un mes quan no produeixi aquests perjudicis.
 - d) La desconsideració amb el públic, companys o representants de l'empresa.
 - e) La negligència en la conservació dels materials, mobiliari i útils, si en resulta perjudici econòmic directe.
 - f) Realitzar durant la jornada treballs particulars i, en general, aliens al servei, o utilitzar per a ús propi els materials de l'empresa.
 - g) La negligència en el desenvolupament de les funcions assignades.
 - h) La imprudència en el desenvolupament de les activitats.
 - i) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
 - j) La reincidència en falta lleu en un termini de sis mesos.
 - k) De la utilització del correu electrònic, Internet i Xarxes socials corporatives per part dels treballadors:
 1. La falsificació de missatges de correu electrònic.
 2. La utilització i el tractament de dades de caràcter personal de tercers sense l'autorització necessària.
 3. L'enviament de missatges o imatges amb material ofensiu, inadequat o amb continguts discriminatoris per raons de gènere així com aquells que promoguin l'assetjament sexual.
 4. La utilització de la xarxa per a jocs d'atzar, sorteigs, subhastes, descàrregues de vídeo, àudio o d'altres materials no relacionats amb l'activitat professional
 5. L'accés a debats en temps real (xat/IRC), perquè són especialment perillosos ja que faciliten la instal·lació d'utilitats que permeten accessos no autoritzats al sistema.
 6. L'accés a pàgines web (www) i a d'altres utilitats com FTP, Telnet,... que no estiguin relacionades amb l'activitat La Farga o amb les tasques del lloc de treball de l'usuari, especialment les de contingut sexual i/o pornogràfic, llevat d'autorització expressa.
 7. La descàrrega premeditada o instal·lació de programari d'origen desconegut o propietat de l'usuari en els sistemes de La Farga, excepte si existeix autorització prèvia de la direcció tècnica.

Faltes molt greus

- 
- a) Més de cinc faltes de puntualitat injustificades al mes sense perjudici als serveis o més de tres si en causen perjudici.
 - b) Dues absències injustificades del lloc de treball, en el termini d'un mes, que produeixin perjudici al servei, o més de dues absències injustificades en el termini d'un mes quan no en produeixi.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- c) Infringir el secret de correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal.
- d) Vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- e) La imprudència que suposi risc d'accident per al treballador/a, els/les seus/seves companys/es o tercers.
- f) La disminució voluntària i continuada del rendiment normal de l'activitat encomanada.
- g) La realització de qualsevol activitat per compte propi o aliena durant els períodes d'incapacitat temporal.
- h) El frau comès per un treballador en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- i) Qualsevol tipus d'assetjament:
1. L'assetjament sexual: és la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.
 2. L'assetjament moral: és l'assetjament psicològic laboral que es manifesta a través d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidatòria, reiterativa i persistent, exercida per un superior jeràrquic, un company o un subordinat. Aquesta conducta està adreçada vers un o més treballadors i l'objectiu és destruir la seva autoestima, aniquilar la seva identitat i aconseguir que es traslladi o abandoni el lloc, i en tot cas, la submissió del treballador.
 3. L'assetjament social: és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual d'una persona, que tingui per objecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.
- j) Les agressions o ofenses verbals a companys, representants de l'empresa i públic.
- k) La deslleialtat, l'abús de confiança o l'engany.
- l) L'embriaguesa durant el servei.
- m) El fet de rebre algun tipus de gratificació d'algun organisme, entitat o persona aliens a l'empresa amb relació al desenvolupament del servei.
- n) El desenvolupament d'activitats concurrents amb les pròpies de La Farga, per compte propi o aliè, sense autorització expressa i escrita.
- o) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.
- p) La transgressió de la bona fe contractual.
- q) La toxicomania o l'alcoholisme, sempre que repercuteixi negativament en el servei.
- r) La reincidència en falta greu en un termini d'1 any.
- s) De la utilització del correu electrònic, Internet i xarxes socials corporatives per part dels treballadors:
1. Destruir, alterar, inutilitzar o malmetre de qualsevol forma les dades, programes o documents electrònics de La Farga o de tercers. Aquests actes poden constituir un delict de danys, previst a l'article 264.2 del Codi Penal.
 2. Introduir, descarregar d'Internet, reproduir, utilitzar o distribuir programes informàtics no autoritzats expressament per la direcció tècnica, o qualsevol altre tipus d'obra, o material que sigui propietat intel·lectual de tercers, quan no se'n disposi de l'autorització.
 3. Instal·lar o executar des de qualsevol punt de la xarxa programes o fitxers bé via Internet o bé via CD-ROM, discos o altres suports sense autorització expressa de la direcció tècnica.

4. Instal·lar o executar des de qualsevol punt de la xarxa programes o fitxers que provin de descobrir informació diferent a la del propi usuari a qualsevol element de la xarxa, com ara detectors, escàners de ports, programes d'administració remota,...

Altres infraccions o faltes

L'enumeració de les faltes relacionades als paràgrafs precedents és enunciativa, podent ésser considerades com a tals altres incompliments de les obligacions derivades del contracte de treball i la normativa legal que sigui d'aplicació a les conductes professionals, ja sigui a nivell de faltes lleus, greus o molt greus.

Prescripció

Les infraccions comeses pel personal prescriuran de la manera següent:

1. Faltes lleus, als quinze dies
2. Faltes greus, als trenta dies
3. Faltes molt greus, als seixanta dies

Aquests terminis comptaran a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'hagin comès.

Sancions

1. Per faltes lleus: Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a dos dies.
2. Per faltes greus: Suspensió de feina i sou de tres a quinze dies.
3. Per faltes molt greus: Suspensió de sou i feina de quinze a seixanta dies o acomiadament.

Tramitació

Les sancions hauran de ser comunicades per escrit al/la treballador/a, fent-hi constar la data i els fets que han motivat la sanció.

Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, i greus durant un any, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador/a.

ARTICLE 34. BAIXES PER MALALTIA O ACCIDENT

1. L'empresa complementarà les prestacions econòmiques reconegudes per la Seguretat Social que percebi el personal laboral al seu servei en les situacions d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, d'acord amb el següent criteri:

a) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, es reconeixerà un complement retributiu fins que s'assoleixi el 50 per cent de les retribucions ordinàries que es percebien el mes anterior al de causar-ne la incapacitat.

b) Des del dia quart fins al vintè, tots dos inclusivament, el complement serà tal que, en cap cas, sumades les dues quantitats, se superi el 75 per cent de les retribucions ordinàries que corresponien a l'esmentat personal el mes anterior al de causar-ne la incapacitat.

c) A partir del dia vint-i-unè, es reconeixerà la totalitat de les retribucions ordinàries.

2. Així mateix, i amb caràcter excepcional, l'empresa establirà un complement a percebre durant tot el període de durada de la incapacitat temporal fins que s'assoleixi, com a màxim, el 100 per cent de les retribucions ordinàries percebudes el mes anterior al de causar la incapacitat, en els supòsits següents d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

a) Hospitalització

b) Intervenció quirúrgica

c) Complicacions de la gestació, part i puerperi

d) Les malalties següents, d'acord amb el detall que per a cada grup es conté a la Classificació internacional de malalties (9ª revisió, modificació clínica):

- malalties infeccioses i parasitàries
- neoplàsies
- malalties endocrines, de la nutrició, metabòliques i trastorns de la immunitat
- malalties de la sang i dels òrgans hematopoètics
- trastorns mentals
- malalties del sistema nerviós i dels òrgans sensorials
- malalties de l'aparell circulatori
- malalties de l'aparell respiratori
- malalties de l'aparell digestiu
- malalties de l'aparell genitourinari
- malalties de la pell i deis teixits subcutanis
- malalties de l'aparell muscular i esquelètic i dels teixits
- anomalies congènites
- símptomes, signes i estats mal definits
- lesions i enverinaments

A aquests efectes es considerarà:

-Hospitalització: L'ingrés en centre hospitalari amb, almenys, una pernoctació.

-Intervenció quirúrgica: Si es tracta d'una intervenció quirúrgica hospitalària, que es doni, almenys, una pernoctació o bé que requereixi una cura directa, continua i permanent pels serveis mèdics, d'infermeria o d'una altra persona, suficientment acreditat. En el supòsit d'intervenció quirúrgica sense ingrés hospitalari, s'haurà d'acreditar suficientment que es requereix una cura directa, continua i permanent pels serveis mèdics, d'infermeria o d'una altra persona.

Per cura directa, continua i permanent, s'entén la situació en que es requereix d'una altra persona per a la realització de les activitats essencials, considerant com a tals: la neteja i cura personals, els desplaçaments en que sigui necessària l'ajuda d'una altra persona, i l'alimentació.

Pel seguiment i estudi d'aquests supòsits de caràcter excepcional, es constituirà si fos el cas, una comissió de seguiment que tindrà com objectiu l'anàlisi de la incorporació de nous supòsits no contemplats en aquest apartat.

3. També s'aplicarà el que es preveu a l'apartat anterior a les absències per causa de maternitat i/o paternitat durant el temps legal o convencionalment establert per a aquestes situacions, i a les absències motivades per situacions de violència de gènere, sempre degudament acreditades.

4. En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al 100 per cent de les retribucions ordinàries que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

5. Els supòsits o situacions que generin el dret a la percepció dels complements establerts en els apartats anteriors, s'hauran d'acreditar suficientment mitjançant comunicat oficial de baixa mèdica emès pel Servei Públic de Salut.

Qualsevol absència del lloc de treball per motiu de salut haurà de ser justificada mitjançant comunicat de baixa emès pel Servei Públic de Salut, llevat dels supòsits que es prevegin a la normativa legal i/o reglamentària d'aplicació o als acords, pactes o convenis subscrits per la empresa.

6. Als efectes d'aquest acord, es consideren retribucions ordinàries les de periodicitat mensual que corresponguin.

7. En els supòsits contemplats a l'apartat segon, el complement a que es refereix es percebrà mentre la persona interessada romangui en situació d'incapacitat temporal pel mateix motiu.

En els supòsits d'hospitalització, si es produeix l'alta hospitalària, però continua en situació d'incapacitat temporal pel mateix motiu i no està inclòs en els supòsits previstos a les lletres c) i d) de l'apartat segon, es continuarà percebent la retribució establerta si es requereix la cura directa, contínua i permanent d'una altra persona; aquesta circumstància haurà d'acreditar-se.

8. El dret a la percepció dels complements regulats en aquest acord s'extingirà quan s'emeti el comunicat d'alta, ja sigui per la reincorporació de la persona afectada al seu lloc de treball, o per declaració d'incapacitat permanent i, com a màxim, a la finalització de la durada establerta.

9. Els corresponents documents oficials (comunicats de baixa / alta / confirmació) s'hauran de lliurar directament a la Unitat d'Administració de Recursos Humans, o en el seu defecte, al respectiu cap d'unitat o departament, dintre del termini de 8 hores laborals següents a la no assistència al treball. Els supòsits d'incompliment forçós d'aquesta condició s'hauran de justificar degudament.

Així mateix, per a la percepció de l'esmentat complement, s'hauran de seguir les normes següents:

- Si la Direcció de l' Empresa ho considera adient, el treballador en situació d'incapacitat laboral s'haurà de sotmetre a examen pel Servei Mèdic o facultatiu designat, ja sigui en el consultori que, a tal efecte, senyali l'empresa o bé en el domicili del treballador.

- L' Empresa resta facultada per a la designació de la persona idònia per a efectuar les inspeccions que consideri adients, sense límit de nombre, amb l'objecte de verificar la realitat de la situació. Quan la inspecció domiciliària resulti d'impossible compliment per canvi de domicili no notificat respecte al que consta a la Unitat d'Administració de Recursos Humans, el treballador perdrà automàticament el dret dels presents ajuts. És, per tant, responsabilitat del treballador l'actualització de l'adreça del seu domicili en el seu expedient de personal mitjançant l'entrega a l'esmentat departament de la nota adient, de la qual es donarà l'oportú acusament de rebut.

- El treballador que, durant la situació d'incapacitat, precisi -a criteri dels Serveis Mèdics de la Seguretat Social- tractament domiciliari, haurà de romandre en el seu domicili, exceptuant si ha d'absentar-se del mateix de forma justificada. En aquest cas,

haurà de deixar constància per escrit de la direcció del consultori mèdic o practicant on ha anat i l'hora en que té previst el retorn.

- Mentre duri la situació d'incapacitat, el treballador estarà obligat a presentar a la Unitat d'Administració de Recursos Humans els corresponents comunicats de confirmació dins del termini dels dos dies següents a la data d'expedició pel facultatiu de la Seguretat Social.

- Quan el Servei Mèdic de l'Empresa o el facultatiu designat per aquesta consideri que no existeix cap impediment per a la incorporació del treballador a la seva activitat laboral, l'empresa deixarà d'abonar d'indemnització complementaria, sigui quina sigui la situació del treballador davant la Seguretat Social.

10. Les referències a dies incloses en el present acord s'entendran realitzades a dies naturals.

11. En qualsevol supòsit que es pugui donar durant la baixa, en que es produeixi, legalment, un increment de les retribucions ordinàries (venciment de triennis, increment de retribucions, etc.), la base per a calcular les prestacions econòmiques complementaries a que es refereix l'acord 1er, serà la que correspongui una vegada aplicat l'increment legal que procedeix i es regularitzarà una vegada s'hagi produït la corresponent alta i finalitzada la situació d'incapacitat temporal.

CAPÍTOL V. CONDICIONS SOCIALS

ARTICLE 35. FONS SOCIAL

Es constitueix un fons social destinat a facilitar ajuts als/a les treballadors/res de La Farga, GEM, SA, la quantitat establerta serà de 18.000.- €.

La quantitat establerta per aquest fons s'incrementarà proporcionalment a l'increment de la plantilla de personal, i tindrà el mateix increment anual que s'acordi per a totes les retribucions salarials.

El personal beneficiari, els conceptes, els criteris generals i les quanties de distribució per a l'assignació d'aquests ajuts els ha d'establir la Comissió de Seguiment.

Totes les peticions s'han de dirigir al departament de Recursos Humans.

La Farga, GEMSA, farà efectius els ajuts a càrrec dels fons social després de l'acord previ de la Comissió de Seguiment.

Amb caràcter general aquest fons serà d'aplicació als conceptes següents:

I. Beques per a fills/es fins als 18 anys.

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, per cada fill/a menor que es trobi cursant Estudis Obligatoris (Primària i ESO). Únicament en els supòsits de jardí d'infància o educació preinfantil, Batxillerat i Cicles Formatius haurà d'aportar-se justificació d'escolarització.

L'esmentada ajuda es percebrà per fill/a amb independència de que tots dos progenitors fossin treballadors de l'empresa, en aquest cas i si tots dos ho sol·licitessin s'abonaria la quantitat prevista al 50%.

II. Borsa d'estudis per als treballadors.

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, prèvia acreditació mitjançant document justificatiu dels estudis reglats que realitzi el treballador/a, així com la factura corresponent.

S'estableix el límit d'aquesta ajuda:

- A) curs acadèmic i/o universitari
- B) Solament s'admetrà la repetició d'un curs acadèmic i/o universitari

III. Ajudes per a odontologia i ortodòncia. Higiene dental.

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, per al treballador/a prèvia acreditació mitjançant factures justificatives corresponent a l'any en curs.

IV. Ajudes per a òptica:

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, per al treballador/a prèvia acreditació mitjançant factures justificatives corresponent a l'any en curs.

V. Ajudes per a pròtesis i ortopèdia.

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, per al treballador/a prèvia acreditació mitjançant factures justificatives amb prescripció facultativa corresponent a l'any en curs.

L'esmentada ajuda també s'estén al fill/a del treballador/a, en el ben entès que si tots dos progenitors fossin treballadors de l'empresa, en aquest cas i si tots dos sol·licitessin aquesta ajuda s'abonaria la quantitat prevista al 50 %.

VI. Ajudes per a centres especials d'atenció psicopedagògica:

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, per fill/a del treballador/a amb independència de que tots dos progenitors fossin treballadors de l'empresa, en aquest cas i si tots dos sol·licitessin aquesta ajuda s'abonaria la quantitat prevista al 50 %, sempre prèvia acreditació mitjançant factures justificatives amb prescripció facultativa corresponent a l'any en curs.

VI. Tractament de fisioteràpia amb prescripció facultativa:

Es percebrà per aquest concepte, la quantitat que determini la Comissió, per al treballador/a prèvia acreditació mitjançant factures justificatives amb prescripció facultativa corresponent a l'any en curs.

ARTICLE 36. AJUTS PER FILLS/ES I FAMILIARS DISCAPACITATS

Els treballadors amb fills/es i/o familiars de primer grau de parentiu al seu càrrec que no percebin cap ingrés ni retribució, i que tinguin algun tipus de disminució física, psíquica o sensorial certificada oficialment, rebirà de l'empresa els ajuts següents:

a) fills/es i/o familiars menors de 18 anys:

Quan el/la fill/a i/o familiar tingui una disminució en grau igual o superior al 33%, la quantia serà de 50,00€ mensuals.

b) fills/es i/o familiars majors de 18 anys:

Quan el/la fill/a o familiar tingui una disminució en grau igual o superior al 65%, la quantia serà 150,00€ mensuals.

Quan el/la fills/a o familiar tingui una disminució en grau igual o superior al 75%, la quantia serà 300,00€ mensuals.

La determinació del grau de disminució correspon a l'òrgan competent de la Generalitat de Catalunya.

ARTICLE 37 . BESTRETES

Tots els i les treballadors/res que ho demanin per escrit abans del dia 8 de cada mes, tindran dret a una bestreta del 100% del salari mensual més les prorrates de les pagues extraordinàries meritades. En cap cas es podrà superar l' import de la quitança que correspondria al treballador en el moment de la seva demanda. L' abonament es farà efectiu, como a màxim, el dia 15 del mes en que es demani la bestreta.

En casos d' urgència justificada, es podrà demanar per escrit presentat per Registre, fent-se l'abonament en el termini més breu possible.

ARTICLE 38. PRÉSTECs

Els préstecs es concedeixen amb l'informe previ de la Comissió de Seguiment i d'acord amb els principis següents:

- La quantitat màxima total anual disponible per al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del conveni es de 20.000,00€ l'any.
- Els préstecs es concediran en la mesura i la quantitat que ho permetin les quantitats que es vagin amortitzant dels préstecs ja concedits.
- Els préstecs es concedeixen després de la justificació documental prèvia de les circumstàncies de cada cas i s'estableix un ordre de prioritats en funció de la urgència i la no previsió del cas.
- La definició dels criteris, les quantitats que s'han de concedir i els terminis de devolució s'estudien i es decideixen en l'àmbit de la Comissió de Seguiment.
- En situacions especials, com malaltia o atur del cònjuge o parella o altre familiar a càrrec del/de la treballador/a, el préstec pujarà fins el 5.000,00€.
- Com a préstec, la quantitat màxima que es podrà sol·licitar serà de 3.000,00€.

ARTICLE 39. GARANTIA D'ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL

La Farga, GEMSA contractarà una pòlissa d'assegurança per cobrir les possibles responsabilitats civils de tot el personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni en l'exercici de les seves funcions o de la seva activitat professional.

La Farga, GEMSA garantirà l'assistència jurídica a tot el personal que tingui qualsevol conflicte judicial derivat de la prestació dels seus serveis davant terceres persones o entitats, i també el pagament dels costos, en cas que fos necessari, excepte en els supòsits en què el/la treballador/a hagi actuat amb negligència inexcusable.

L'assistència jurídica també comprèn els procediments penals per fets ocorreguts en acte de servei.

L'elecció de l'advocat o advocada l'efectua el treballador/a afectat en cada cas, i el pagament de la minuta d'honoraris a càrrec de La Farga GEMSA s'ha de ajustar al barem econòmic que ha de concretar la Comissió de Seguiment del Conveni, de conformitat amb les normes orientadores establertes pel Col·legi d'Advocats de L'Hospitalet de Llobregat.

Quan un treballador estigüés citat per a judici relacionat amb el seu treball a l'empresa en qualitat de testimoni, imputat, processat, denunciat o demandat, llevat que ho sigui en virtut de plet o acte processal contra la mateixa empresa, la seva compareixença serà d'inexcusable compliment, abonant al treballador el salari íntegre del temps que dediqui dins la seva jornada laboral ordinària a aquestes atencions. En el cas en què l'assistència del treballador es produís fora de la seva jornada laboral, se li abonarà, a més del seu salari per les hores de treball ordinàries, una hora pel desplaçament del seu domicili al Jutjat i una altra hora pel retorn al seu domicili, així com el salari de l'excés d'hores sobre les anteriors que dediqui a l'actuació judicial, amb un màxim de tres hores, a preu d'hora ordinària de treball. El treballador ha de justificar documentalment el temps emprat en aquestes atencions, amb indicació d'hora d'entrada i de sortida de l'òrgan judicial.

Si la presència del treballador en un jutjat, per les causes i casos expressats en l'apartat anterior, s'estengués de manera que entre la sortida del mateix i l'inici de la seva jornada de treball en torn de tarda hi hagués menys de dos hores, tindrà dret que se li compensin les despeses del dinar d'aquest dia, presentant els oportuns justificants, tant de l'hora de sortida del Jutjat com de la consumició, fins a una quantia de 12 €.

ARTICLE 40. ASSEGURANÇA DE VIDA

La Farga, GEMSA, contractarà una pòlissa d'assegurança a favor del personal al seu servei, la qual garantirà, com a mínim, les següents cobertures:

- ✓ 30.000 € per mort derivada d'accident tant laboral com no, malaltia comuna o malaltia professional.
- ✓ 30.000 € per invalidesa absoluta o gran invalidesa.
- ✓ 25.000 € per invalidesa total derivada d'accident tant laboral com no, malaltia comuna o malaltia professional.

En cas d'invalidesa, l'esmentada quantitat la rebrà el/la treballador/a.

En cas de mort del/de la treballador/a, aquesta indemnització es farà efectiva a la persona beneficiària designada pel/per la treballador/a. Si no n'hi ha, s'estableix aquest ordre: cònjuge o parella, descendents o ascendents del/de la treballador/a, en tot cas, amb subjecció al dret de successions que fos d'aplicació.

ARTICLE 41.- JUBILACIÓ PARCIAL

L'empresa assumeix i potencia les fórmules de jubilació gradual i flexible com a mecanismes idonis per evitar la ruptura brusca entre la vida activa del treballador i el pas a la jubilació,

atenent, en cada cas, a la situació personal del treballador i a les necessitats organitzatives de l'empresa.

A aquests efectes s'acorda la preferència de la fórmula de la jubilació parcial amb contractes de relleu dels treballadors amb més de deu anys de servei en l'Empresa, i que reuneixen condicions exigides al marc legal d'aplicació per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació a la Seguretat Social, i sempre que s'obtinguin les preceptives autoritzacions administratives, tret que l'empresa, per raons justificades basades en la seva planificació de plantilla, no pugui accedir a aquesta petició del treballador i li ofereixi una baixa incentivada.

Per instar l'aplicació de la jubilació parcial, el treballador deurà sol·licitar-ho amb un preavis de tres mesos.

Aquesta modalitat de jubilació anticipada serà la prioritària a l'empresa. Qualsevol altra fórmula que un treballador o treballadora pugui presentar a títol particular serà analitzada per la Comissió Paritària del Conveni, que remetrà un informe als òrgans corresponents de l'empresa.

ARTICLE 42. PLA PER A LA IGUALTAT

La Farga, GEMSA té la voluntat d'establir mecanismes que ajudin a posar fi a la discriminació i que afavoreixin la participació de les dones en l'àmbit laboral. És per això que es compromet a aplicar en tot moment el que estableix la Llei d'Igualtat.

ARTICLE 43. MESURES DE PROTECCIÓ PER RAÓ DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Les treballadores de La Farga, GEMSA, víctimes de la violència de gènere en els termes, condicions, etc., establertes en la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, tenen els drets següents, a petició de la treballador i treballadora:

- A que les absències derivades de situacions de violència de gènere es considerin justificades, d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials, judicials o de salut corresponents.
- A que les absències o faltes de puntualitat al treball motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere es considerin justificades, quan així ho determinin els serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi, sense perjudici que les absències han de ser comunicades el més aviat possible.
- A les hores de flexibilitat horària que d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social, de conformitat amb allò establert pels serveis socials, policials, judicials o de salut corresponents.
- A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació de l'horari, de l'aplicació d'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que en cada situació concreta es puguin acordar amb l'empresa.
- A la mobilitat geogràfica o al canvi de centre de treball.
- A la suspensió de la relació laboral amb reserva de lloc de treball.
- A l'extinció del contracte de treball.

En tot el que no s'ha regulat expressament en aquest article s'aplicarà la legislació vigent en cada moment.

CAPÍTOL VI. CONDICIONS PROFESSIONALS

ARTICLE 44. SISTEMA DE SELECCIÓ, ACCÉS I CONTRACTACIÓ

En matèria de contractació l'empresa s'ajustarà a la legislació vigent en cada moment, es respectaran els principis d'igualtat, publicitat i concurrència.

En tots els processos de selecció de personal un representant legal dels treballadors i treballadores formarà part de la comissió de selecció, amb veu i vot.

L'empresa informará en el moment de la contractació als representants legals dels treballadors dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada prevista.

ARTICLE 45. PROMOCIÓ INTERNA

En cas de lloc de treball vacant i així s'acordés amb el Comitè d'empresa, es convocarà concurs de promoció interna entre el personal que aconsegueixi els requisits necessaris per accedir-hi.

En els processos de promoció interna i ascensos s'atendrà a criteris d'objectivitat, concurrència, publicitat i igualtat d'oportunitats entre els treballadors de l'empresa.

Un representant dels treballadors i de les treballadores participarà amb veu i vot en totes les proves de selecció.

ARTICLE 46. VESTUARI DE TREBALL

La Farga, GEMSA facilitarà als/a les treballadors/es que per raons del seu lloc de treball hagin d'anar uniformats, la roba, calçat i complements de treball adequats.

La Comissió de Vestuari serà la que fixarà el catàleg d'articles, durada i assignació.

El personal està obligat a la devolució de l'últim lliurament de vestuari quan causi baixa definitiva a l'empresa.

La Comissió de Vestuari, anualment, efectuarà un seguiment de les peces, efectuant les propostes que siguin necessàries a l'empresa en relació a la quantia i periodicitat de canvis.

ARTICLE 47. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS

En les matèries que afectin la prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut en el treball, s'hi han d'aplicar les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i altres disposicions concordants, així com les directrius de la legislació europea en aquesta matèria.

De conformitat amb el que s'estableix en la Llei de prevenció de riscos laborals i la resta de disposicions d'aplicació, els àmbits d'actuació respecte a la prevenció de riscos són els treballadors i treballadores, els llocs i els centres de treball.

L'empresa té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos laborals, mitjançant el corresponent Pla de prevenció.

El/la treballador/a té el dret i el deure de:

- Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives.
- Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

L'empresa haurà de:

- Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.
- Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

Es crearà una Comissió de Seguretat i Salut Laboral, constituïda de forma paritària almenys per dos membres, en representació dels/de les treballadors/es i de l'empresa.

Aquesta Comissió tindrà per objecte vetllar pel compliment de les condicions d'higiene i de benestar i per a la prevenció d'accidents, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Tenint en compte la rellevància d'aquest àmbit, la comissió de seguretat i salut laboral s'haurà de reunir cada quadrimestre i les seves recomanacions hauran de ser ateses de forma preferent.

ARTICLE 48. VIGILÀNCIA DE LA SALUT

L'empresa farà un reconeixement mèdic al personal de conformitat amb el protocol establert pel Servei de Vigilància de la Salut i el Comitè de Seguretat i Salut, atenent els llocs de treball dels treballadors. El resultat serà confidencial i només es comunicarà a la persona interessada.

La planificació dels reconeixements mèdics serà comunicada al Comitè de Seguretat i Salut.

ARTICLE 49. PROTECCIÓ DE L'EMBARÀS

Quan les condicions del lloc de treball puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

CAPÍTOL VII. CONDICIONS SINDICALS

ARTICLE 50. DRETS SINDICALS

Els treballadors podran reunir-se en Assemblea fora de les hores de treball i en els locals de l'empresa, a petició dels Representants dels treballadors, prèvia comunicació en els termes contemplats en l'article 79 i concordants de l'Estatut dels Treballadors. Es reconeixen les Seccions Sindicals d'empresa.

L'empresa permetrà en tota la seva amplitud les tasques d'afiliació, propaganda e informació sindical, sempre i quan aquesta no alteri de cap manera el procés de treball.

Podrà acumular-se el crèdit d'hores mensuals dels diferents membres del Comitè d'Empresa i, si escau, del Delegat de personal, en un o varis dels seus components, excepte les corresponents a l'Alliberat Sindical cas que existís i així s'acordés.

Els representants dels treballadors disposaran d'un crèdit de 35 hores mensuals retribuïdes.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA.- En relació a la PRESERVACIÓ DELS DRETS LABORALS dels treballadors públics municipals provinents dels Antics Patronats Municipals (dictamen de subrogació aprovat pel Ple de l'Ajuntament de L'Hospitalet de data 4/11/96 i Acta de la Junta General de l'empresa LA FARGA, GEMSA, de data 9/12/96); L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA. (Trasllat d'Acord Comissió Competències Delegades Ple U0301 / 46 Sessió: 2012/1 de 24/02/2012); i , L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA. (Trasllat d'Acord de Ple U0101/35 Sessió: 2013/11 de 26/11/2013), i dels treballadors amb contracte indefinit amb la Farga, GEMSA.

Els drets retributius consolidats individualment pels treballadors públics municipals provinents de conformitat amb els acords municipals esmentats en el Preàmbul, com la resta de treballadors amb contracte indefinit de La Farga GEMSA referits en el Preàmbul, prevaldran sobre els estipulats en el present Conveni d'acord amb el que es detalla als paràgrafs següents.

Si les noves condicions retributives que es recullen en aquest Conveni Col·lectiu per a cada grup professional i lloc de treball resultessin inferiors a les que un/a treballador/a determinat o d'un grup de treballadors tenien abans de l'entrada en vigor d'aquest Conveni, ocupant el mateix lloc de treball o lloc assimilable per desenvolupar les mateixes funcions, es respectarà la diferència retributiva resultant donat que és una condició *ad personam* i s'agruparà en un únic complement ad personam que s'entendrà com a Complement personal transitori, no compensable ni absorbible amb subjecció als mateixos increments previstos a l'article 18 d'aquest Conveni Col·lectiu.

En el cas que un complement ad personam tingués el seu origen en retribucions associades a funcions anteriors que no s'exerceixen en l'actualitat, en cas de reassignació total o parcial a la persona titular del complement "ad personam" d'aquelles funcions o similars, no comportaran increment salarial per raó d'aquestes funcions per entendre que la retribució d'aquestes funcions està subsumida retributivament en el Complement Personal Transitori en el qual s'havia fixat, almenys, la diferència de la retribució que percebia en el seu original lloc i el que venia desenvolupant fins a la citada reassignació.

En cap cas, el reconeixement d'aquestes condicions específiques i individuals (*ad personam*) pels treballadors, podrà ésser argument vàlid ni procedent per a peticions de caràcter comparatiu.

SEGONA.- En relació a les GARANTIES PER PRIVATITZACIÓ DE L'EMPRESA.

En cas de privatització total o parcial de l'empresa, així com el canvi de titularitat de la mateixa, no s'extingeixen de cap manera les relacions laborals existents en aquest moment, i s'ha de garantir per la nova empresa juntament amb la transmissió patrimonial, els drets i obligacions laborals atorgades per la primera.

No serà d'aplicació ni vincularà de cap manera a l'Empresa, allò que s'ha exposat a l'apartat anterior, quan la mateixa fos dissolta o es trobés sotmesa en procés de liquidació i dissolució.

En tot cas, i atesa les particularitats i peculiaritats dels treballadors públics municipals provinents de conformitat amb els acords municipals esmentats, en concret, Antics Patronats Municipals (dictamen de subrogació aprovat pel Ple de l'Ajuntament de L'Hospitalet de data 4/11/96 i Acta de la Junta General de l'empresa LA FARGA, GEMSA, de data 9/12/96); L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA. (Trasllat d'Acord Comissió Competències Delegades Ple U0301 / 46 Sessió: 2012/1 de 24/02/2012); i , L'H 2010 Societat Privada Municipal, SA. (Trasllat d'Acord de Ple U0101/35 Sessió: 2013/11 de 26/11/2013), aquests treballadors/es estaran subjectes en cada cas, als drets, obligacions i garanties de salvaguarda com treballadors públics municipals, atesa la seva procedència, és a dir, l'adscripció i/o cessió per la prestació de serveis públics municipals realitzada en el seu moment pel propi Ajuntament de l'Hospitalet.

TERCERA.- ACOMIADAMENT IMPROCEDENT.

Quan l'acomiadament d'un treballador sigui declarat improcedent, el treballador en el termini de cinc dies des de la notificació de la sentència, pot optar entre la readmissió al seu lloc de treball o l'abonament de les percepcions econòmiques que determini i corresponguin en cada moment la legislació laboral.

En el cas que optés per la readmissió al seu lloc de treball en el termini abans indicat, haurà de comunicar en aquest sentit de forma fefaent a l'Empresa en aquest mateix termini.

El silenci per part de treballador en el termini de cinc dies indicat, significarà la renúncia expressa del mateix a optar per la readmissió.

No serà d'aplicació l'indicat en els apartats precedents, quan en l'Empresa existeixi la necessitat objectivament acreditada d'amortitzar llocs de treball per alguna de les causes previstes a l'article 51,1 del TRLET

QUARTA.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUIR.

Els treballadors als qui, com a conseqüència de conduir un vehicle de l'Empresa per ordre i compte de la mateixa, se'ls retiri el seu permís de conduir seran acoblats en algun dels serveis que disposi l'Empresa i seguiran percebent el salari corresponent a la seva categoria, quedant en tot cas privats d'aquest benefici i amb el contracte de treball suspès els conductors que es veiessin privats del citat permís de conduir com a conseqüència del consum de drogues, ingestió de begudes alcohòliques o conducció negligent, en los termes que constin en resolució que imposi la sanció.

Independementment de l'indicat anteriorment, s'adonarà a la Comissió Paritària d'aquells casos que, per la seva especial singularitat, requereixin un anàlisi particularitzat, sense perjudici, tot això, de la resolució que prengui l'Autoritat competent.

CINQUENA.- RENOVACIÓ DEL CARNET/PERMIS DE CONDUIR I EL CAP.

Tot el personal, obligat per la seva categoria professional a posseir carnet/permís de conduir (Conductors, etc.) i el CAP, o bé per les necessitats del treball a realitzar estigui habitualment obligat a conduir vehicles de l'empresa, tindrà dret:

- Percebre el salari íntegre del temps que dediqui dins la seva jornada laboral ordinària a efectuar els tràmits per a la renovació del carnet de conduir i el CAP.
- Percebre el cost que aquesta renovació li suposi segons factura, que comprendrà les despeses de la revisió mèdica, fotografies per al carnet de conduir i CAP, i taxes de Trànsit per a aquesta renovació.
- Excepte petició expressa en contra, s'abonarà l'import de la factura que presenti l'empleat, tenint la consideració de despesa suplert.

Annex 1 Conveni Farga, GEM SA**RETRIBUCIONS ANUALS CONSOLIDABLES**

GRUPS PROFESIONALS	LLOCS DE TREBALL	Retrib Bàsiques	Comp Lloc Treball
Personal de suport	repcionista telefonista	21.000,00	-
	ajudant de grua	21.000,00	-
Personal de serveis	conductor/a de grua	24.000,00	2.694,00
	controlador/a de zones AIRE	24.000,00	1.138,00
	informador/a control zones AIRE	24.000,00	1.138,00
	oficial manteniment i logística	24.000,00	2.375,00
	oficial multimèdia i logística	24.000,00	1.975,00
	cap unitat dipòsit i grues	24.000,00	1.894,00
	cap unitat control zones AIRE	24.000,00	1.894,00
Administratius	administratiu/iva	25.000,00	2.200,00
	administratiu/iva especialista comptabilitat	25.000,00	4.400,00
	administratiu/iva especialista nòmines i social	25.000,00	4.400,00
	auxiliar tècnic/a serveis jurídics i gerència	25.000,00	5.434,00
	auxiliar tècnic/a centre d'activitats	25.000,00	5.434,00
	agent comercial	25.000,00	5.434,00
	auxiliar tècnic comunicacions	25.000,00	5.434,00
Tècnics mitjans/professionals	productor/a documentalista	27.500,00	-
	tècnic/a polivalent multimèdia	27.500,00	-
	grafista	27.500,00	-
	tècnic coordinador sistemes multimèdia	27.500,00	5.934,00
	responsable operatiu edifici mitjans i altres	27.500,00	5.934,00
	coordinador sistemes tecnològics multimèdia	27.500,00	5.934,00
	cap unitat manteniment i logística	27.500,00	5.934,00
	cap unitat administració rrhh	27.500,00	5.934,00
Tècnics superiors	tècnic/a superior jurídic/a	29.000,00	3.000,00
	tècnic/a superior comunicació	29.000,00	1.000,00
	periodista multimèdia	29.000,00	1.000,00
	periodista editor/a programes televisió	29.000,00	2.100,00
	coordinador/a "Televisió L'H"	29.000,00	2.100,00
	coordinador/a "L'H Digital"	29.000,00	2.100,00
	coordinador/a "Diari de L'Hospitalet"	29.000,00	2.100,00
	cap unitat sistemes tecnològics multimèdia	29.000,00	9.940,00
	cap unitat de gestió de la redacció	29.000,00	9.940,00
	cap unitat assistència tècnica Torre Barrina	29.000,00	9.940,00
	cap departament mobilitat	29.000,00	9.940,00
	cap departament informàtica i comunicacions	29.000,00	9.940,00
	cap departament aparcaments municipals	29.000,00	9.940,00
	cap departament gestió centre d'activitats	29.000,00	9.940,00
	cap departament serveis econòmics	29.000,00	9.940,00
	cap departament serveis jurídics i contractació	29.000,00	12.940,00

RETRIBUCIONS ANUALS NO CONSOLIDABLES

GRUPS PROFESSIONALS	LLOCS DE TREBALL	Prefectura	Nocturnitat	no sinistres	festius a calendari	disponibilitat	Variable	sec Cd'Adm
Personal de suport	repcionista telefonista ajudant de grua							
Personal de serveis	conductor/a de grua controlador/a de zones AIRE informador/a control zones AIRE oficial manteniment i logística oficial multimèdia i logística cap unitat dipòsit i grues cap unitat control zones AIRE	5,928,00 - - - - 6,000,00 6,000,00	980,00 - - - - - -	(veure nota 1)			2,400,00 - - - - -	
Administratius	administratiu/iva administratiu/iva especialista comptabilitat administratiu/iva especialista nòmines i social auxiliar tècnic/a serveis jurídics i gerència auxiliar tècnic/a centre d'activitats agent comercial auxiliar tècnic comunicacions	5,700,00 - - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	XXXXXXX	
Tècnics mitjans/professionals	productor/a documentalista tècnic/a polivalent multimèdia grafista tècnic coordinador sistemes multimèdia responsable operatiu edifici mitjans i altres coordinador sistemes tecnològics multimèdia cap unitat manteniment i logística cap unitat administració rrhh	- - - - - 3,000,00 6,000,00 6,000,00	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	- - - - - - -	2,400,00 - - - - - 2,400,00	
Tècnics superiors	tècnic/a superior jurídic/a tècnic/a superior comunicació periodista multimèdia periodista editor/a programes televisió coordinador/a "Televisió L'H" coordinador/a "L'H Digital" coordinador/a "Diari de L'Hospitalet" cap unitat sistemes tecnològics multimèdia cap unitat de gestió de la redacció cap unitat assistència tècnica Torre Barrina cap departament mobilitat cap departament informàtica i comunicacions cap departament aparcaments municipals cap departament gestió centre d'activitats cap departament serveis econòmics cap departament serveis jurídics i contractació	- - - - 3,000,00 3,000,00 3,000,00 6,000,00 6,000,00 6,000,00 13,000,00 13,000,00 13,000,00 13,000,00 13,000,00 13,000,00 13,000,00	- - - - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - - - - - -	XXXXXXX	3,060,00

Nota 1: El valor del complement mensual es calcula multiplicant el nombre de festius a calendari pel valor unitari (117,68€) i dividint l'import resultant entre 12 mensualitats

import hora festiu especial art. 14.2.4 pels conductors de grua= 17,64€/h

Annex 3 conveni FARGA, GEM SA.

Hores extraordinàries:

1. Compensació

En la mesura del possible es reduiran les hores extraordinàries en base a intentar tenir una organització més eficient dels recursos per atendre les necessitats derivades de la gestió dels diferents serveis que són propis a l'empresa i que té encomanats.

Quan es produeixin seran amb l'autorització dels caps respectius de les unitats i/o departaments i es compensaran:

a) Amb saldo horari

- Per cada hora extraordinària en horari laboral, 1h45' de saldo horari
- Per cada hora extraordinària en horari nocturn o en festiu oficial, 2h de saldo horari
- Per cada hora extraordinària en horari nocturn i festiu oficial, 2h15' de saldo horari

b) Amb percepció econòmica

- Per cada hora extraordinària en horari laboral, 7% del preu hora jornada anual (*) que sigui d'aplicació
- Per cada hora extraordinària en horari nocturn o en festiu oficial, 15% del preu hora jornada anual (*) que sigui d'aplicació
- Per cada hora extraordinària en horari nocturn i festiu oficial, 25% del preu hora jornada anual (*) que sigui d'aplicació

(*) S'entén per preu hora jornada anual la divisió de la retribució anual ordinària del lloc de treball pel nombre d'hores que tingui la jornada anual que sigui d'aplicació.

2. Treball extraordinari d'acceptació voluntària en Festius

Els serveis extraordinaris (fora de dates del calendari laboral que sigui d'aplicació a cada cas) que s'hagin de realitzar en festius oficials o durant els dies de descans setmanal que impliquin blocs de treball de més de dues hores i que no puguin compensar-se amb saldo horari, tindran una compensació econòmica de 80 euros per les dues primeres hores continuades, pagant-se la resta al preu que resulti d'aplicació del que queda establert al punt 1.b) d'aquest annex. En el cas del llocs de treball de conductors de grua, la compensació econòmica de les dues primeres hores serà de 119 euros.