

Dijous, 27 de setembre de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 18 de juliol de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Societat Urbanística Metropolitana de Rehabilitació i Gestió, SA (REGESA) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08008332011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SOCIETAT URBANÍSTICA METROPOLITANA DE REHABILITACIÓ I GESTIÓ, SA (REGESA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de maig de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SOCIETAT URBANÍSTICA METROPOLITANA DE REHABILITACIÓ I GESTIÓ, SA (REGESA) per als anys 2012-2015 (codi de conveni núm. 08008332011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts.

Conveni col·lectiu de treball de l'empresa SOCIETAT URBANÍSTICA METROPOLITANA DE REHABILITACIÓ I GESTIÓ, SA (REGESA) per als anys 2012-2015.

Capítol I.- ÀMBIT, VIGÈNCIA I APLICACIÓ.-

Article 1.- Àmbit d'aplicació.-

1.1.- Àmbit personal.- Aquest conveni es d'aplicació al personal laboral, temporal o fix de la Societat Urbanística Metropolitana de Rehabilitació i Gestió, SA (REGESA).

1.2.- Àmbit territorial.- Aquest conveni serà d'aplicació al territori de la província de Barcelona.

Els drets de qualsevol ordre i naturalesa del personal afectat per l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran respectats en el cas de mobilitat motivada per la creació de nous centres de treball.

Article 2.- Àmbit temporal.-

La durada d'aquest Conveni col·lectiu és de quatre anys, iniciant-se la seva vigència l'1 de gener de 2012 i finalitzant el 31 de desembre de 2015, llevat d'aquells articles en què expressament s'estableixin diferents períodes de vigència.

Article 3.- Denúncia i pròrroga.-

Qualsevol de les parts signants podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu 90 dies abans de la seva finalització. Per tal que la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altre part, comunicació que s' haurà de registrar al Departament de treball de la Generalitat de Catalunya.

Si no es produís aquesta denúncia, s'entendrà que el conveni es prorroga automàticament en tota la seva extensió i totalitat per 2 anys naturals.

En el supòsit que es produeixi denúncia del conveni, les parts es comprometen a iniciar les deliberacions del pròxim, com a màxim en 30 dies des de la denúncia, per tal de concloure-les, sempre que sigui possible, abans del venciment del present conveni.

Dijous, 27 de setembre de 2012

En el supòsit de denúncia aquest Conveni Col·lectiu estarà en vigor, en tota la seva extensió i totalitat, fins que s'aprovi el nou Conveni Col·lectiu.

De tot allò que no reguli el present conveni, s'entendran aplicables amb caràcter supletori les disposicions del Conveni Col·lectiu d'Oficines i Despatxos, així com les disposicions laborals vigents.

Article 4.- Comissió Paritària.-

4.1.- Constitució.- En el termini d'un mes des de la signatura d'aquest Conveni, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment del conveni com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del seu compliment.

La Comissió Paritària de Seguiment es constitueix, amb la missió de verificar i assegurar el compliment d'aquest Conveni, per tal de resoldre els conflictes d'interpretació de caràcter general que sorgeixin o que li siguin sotmesos, fer el seguiment, la vigilància i resoldre les discrepàncies sobre la interpretació del contingut d'aquest Conveni.

4.2.- Composició.- La Comissió Paritària estarà integrada per 3 membres designats per l'empresa i 3 membres designats pels representants sindicals respectant la proporcionalitat de representació. Així mateix hi pot haver assessors d'aquests amb veu però sense vot.

Assistirà a la Comissió Paritària de Seguiment un treballador/a designat per l'empresa que actuarà de secretari d'actes, sense veu ni vot.

4.3.- Règim de reunions.- La Comissió Paritària ha de fer reunions ordinàries semestralment, i extraordinàries a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 7 dies. Es redactarà acta de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

4.4.- Resolució de conflictes.- Els acords de la Comissió s'adoptaran per unanimitat. En cas de manca d'acord ambdues parts es sotmetran els mecanismes de mediació i conciliació en quant a la interpretació, compliment o incompliment d'aquest Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya o exercitaran els seus drets davant l'autoritat laboral o jurisdicció social.

Article 5.- Legitimació.-

Aquest Conveni Col·lectiu ha estat negociat i acordat a la Mesa de Negociació de la Societat Urbanística Metropolitana de Rehabilitació i Gestió, S.A. (REGESA), entre l'empresa i la representació legal dels treballadors.

Un cop signat per la Comissió Negociadora, aquest Conveni es presentarà al Registre corresponent per a la seva publicació.

Article 5 bis.- Resolució de conflictes.-

Per a resoldre de manera efectiva les discrepàncies que puguin sorgir per a la no aplicació de les condicions de treball a que es refereix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, segons el que estableix l'article 85.3 c) de l'E.T. en la redacció donada pel Reial decret llei 3/2012, de 10 de febrer, el procediment convingut per les parts és el següent:

1.- Es sotmetrà la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 15 dies hàbils per a pronunciar-se, a comptar des de que li sigui plantejada la discrepància per escrit.

2.- Transcorregut el termini de 15 dies sense arribar a acord les parts es sotmetran a la jurisdicció social sense perjudici, si ho pacten expressament, de sotmetre's als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol II.- ORGANITZACIÓ DEL TREBALL I FUNCIONS.-

Article 6.- Organització del treball.-

El present capítol sobre classificació professional s'estableix, fonamentalment, atenent els criteris que l'article 22 de l'Estatut dels treballadors fixa per a l'existència del grup professional, és a dir, atenent a les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, incloent en cada grup diverses tasques o funcions i especialitats professionals, que són les que determinen els nivells de cada grup.

Dijous, 27 de setembre de 2012

Article 7.- Aspectes bàsics de la classificació professional.-

El contingut de la prestació laboral i l'adscripció inicial a un grup i nivell professional serà el pactat entre l'empresa i la representació legítima dels treballadors, d'acord amb les següents normes:

7.1.- La classificació professional es realitza en grups i nivells professionals per interpretació i aplicació dels criteris generals objectius, i per les tasques i funcions bàsiques més representatives que desenvolupin els treballadors. Qualsevol persona en funció del lloc de treball que desenvolupa estarà enquadrada a un grup i nivell professional dels establerts al present capítol, circumstàncies que definiran la seva posició en l'esquema organitzatiu i retributiu.

Així, la possessió per part d'un treballador d'alguna o totes les competències representatives d'un grup i nivell professional determinat, no implica la seva adscripció al mateix, sinó que la seva classificació estarà determinada per l'exigència i l'exercici efectiu de tals competències en les funcions corresponents al seu lloc de treball.

Si s'hagués d'assignar a un treballador a un grup professional inferior o a un nivell inferior que tenia reconegut, se li respectarà la permanència en el grup amb correspondència en el nivell o categoria anterior que ostentava i això amb el caràcter de condició personal més beneficiosa.

7.2.- La pertinença a un grup i nivell professional capacitarà per a l'acompliment de totes les tasques i comeses que els són pròpies, així com tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del qual formen part, sense més limitacions que les derivades de l'exigència de les titulacions específiques i dels altres requisits de caràcter professional, i conforme a les regles de mobilitat previstes a l'article 9 del present conveni.

7.3.- Els factors que influeixen en la classificació professional dels treballadors i que, per tant, indiquen la pertinença de cada un d'aquests a un determinat grup i nivell professional, tot això segons els criteris determinats per l'article 22 de l'Estatut dels treballadors, són els que es defineixen a continuació:

7.3.1.- Formació.- Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el conjunt de coneixements, experiència i habilitat requerits per a l'acompliment normal d'un lloc de treball, amb independència de la seva forma d'adquisició, referits a una funció o activitat empresarial. Aquest factor s'integra per:

a) Titulació: En considera el nivell inicial mínim i suficient de coneixements teòrics que ha de tenir una persona de capacitat mitja per arribar a exercir satisfactòriament les funcions del lloc de treball després d'un període de formació pràctica.

b) Especialització: Considera l'exigència de coneixements especialitzats o complementaris a la formació inicial bàsica.

c) Experiència pràctica: Considera el període de temps requerit perquè una persona, adquireixi l'habilitat pràctica necessària per ocupar el lloc de treball, obtenint un rendiment suficient en qualitat i quantitat.

7.3.2.- Iniciativa.- Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de seguiment a normes o directrius per a l'execució de tasques o funcions.

7.3.3.- Autonomia.- Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de dependència jeràrquica en l'acompliment de les tasques o funcions que es desenvolupin.

7.3.4.- Responsabilitat.- Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau d'autonomia d'acció del titular de la funció, el nivell d'influència vers als resultats i la rellevància de la gestió sobre els recursos humans, tècnics i productius.

7.3.5.- Comandament.- Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el grau de supervisió i ordenació de les funcions i tasques, la capacitat d'interrelació, les característiques del col·lectiu i el nombre de persones sobre qui s'exerceix el comandament.

7.3.6.- Complexitat.- Factor que per a la seva valoració es tindrà en compte el nombre i el grau d'integració dels diversos factors abans enumerats en la tasca o feina encomanada.

Article 8.- Grups professionals.-

S'entén com grup professional l'agrupació unitària de les aptituds professionals i les titulacions i del contingut general de la prestació laboral que s'hi correspon.

Dijous, 27 de setembre de 2012

8.1.- Grup professional 1.- Els treballadors que pertanyen a aquest grup, tenen la responsabilitat directa en la gestió d'una o diverses àrees funcionals de l'empresa o realitzen tasques tècniques de gran complexitat i qualificació. Prenen decisions o participen en la seva elaboració així com en la definició d'objectius concrets. Exerceixen les seves funcions amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Formació.- Titulació universitària de grau superior, o equivalent i/o amb experiència consolidada a l'exercici del seu sector professional.

TASQUES.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1.- Coordinació, supervisió, ordenació i/o direcció de feines heterogènies o del conjunt d'activitats dins d'una àrea d'activitat, servei o departament.

2.- Responsabilitat i direcció de l'explotació d'un ordinador o de xarxes localitzades de serveis informàtics sobre el conjunt de serveis de processos de dades en unitats de dimensions mitges.

3.- Tasques de direcció tècnica d'alta complexitat i heterogeneïtat amb elevat nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp en funcions d'investigació, control de qualitat, definició de processos constructius, administració, assessoria jurídica laboral i fiscal, etcètera.

4.- Tasques de gestió comercial amb àmplia responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat.

5.- Tasques tècniques de complexitat molt alta i polivalència amb el màxim nivell d'autonomia i iniciativa dins del seu camp. Pot incloure l'assessorament en les decisions fonamentals de l'empresa.

6.- Funcions consistentes a planificar, ordenar i supervisar una àrea, servei o departament amb responsabilitats sobre resultats i execució de les mateixes.

7.- Tasques d'anàlisi de sistemes informàtics consistentes a definir, desenvolupar i implantar els sistemes mecanitzats tant a nivell físic (hardware) com a nivell logístic (software).

8.2.- Grup professional 2.- Són treballadors/es que amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat realitzen tasques tècniques complexes, amb objectius globals definits o que tenen un alt contingut intel·lectual o d'interrelació humana. També aquells responsables directes de la integració, coordinació i supervisió de funcions realitzades per un conjunt de col·laboradors en una mateixa àrea funcional.

Formació.- Titulació universitària de grau mig, de grau o equivalents, completada amb una experiència dilatada al seu sector professional.

TASQUES.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

1.- Funcions que suposen la responsabilitat d'ordenar, coordinar i supervisar l'execució de tasques heterogènies de producció, comercialització, manteniment, administració, serveis etc., o de qualsevol agrupació d'elles, quan les dimensions de l'empresa aconsellin les agrupacions.

2.- Tasques d'alt contingut tècnic consistentes en donar suport amb autonomia mitja, i sota directrius i normes que no delimiten totalment la forma de procedir en funcions d'investigació, control de qualitat, vigilància i control de processos industrials, etcètera.

3.- Activitats de graduat social consistentes en funcions d'organització, control, assessorament o comandament en ordre a l'admissió, classificació, instrucció, economat, menjadors, previsió de personal, etcètera.

8.3.- Grup professional 3.- Són aquells treballadors/es que amb o sense responsabilitat de comandament, realitzen tasques amb un contingut mig d'activitat intel·lectual i d'interrelació humana, en un marc d'instruccions precises de complexitat tècnica mitjana amb autonomia dins del procés. Realitzen funcions que suposen la integració, coordinació i supervisió de tasques homogènies, realitzades per un conjunt de col·laboradors en un estadi organitzatiu menor.

Formació.- Titulació de grau mig, tècnic especialista de segon grau i/o amb experiència dilatada en el lloc de treball.

Dijous, 27 de setembre de 2012

TASQUES.- En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

- 1.- Tasques tècniques que consisteixen en l'exercici del comandament directe al capdavant d'un conjunt d'operaris d'ofici o de processos productius en instal·lacions principals.
 - 2.- Tasques tècniques de codificació de programes d'ordinador en el llenguatge apropiats, verificant la seva correcta execució i documentant-los adequadament.
 - 3.- Tasques tècniques que consisteixen en l'ordenació de tasques i de lloc de treball d'una unitat completa de producció.
 - 4.- Activitats que impliquin la responsabilitat d'un torn o d'una unitat de producció que puguin ser secundades per un o diversos treballadors del grup professional inferior.
 - 5.- Tasques tècniques d'inspecció, supervisió o gestió de la xarxa de vendes.
 - 6.- Tasques tècniques de direcció i supervisió en l'àrea de comptabilitat, consistent a reunir els elements subministrats pels ajudants confeccionar estats, balanços, costos, provisions de tresoreria, i altres feines anàlogues partint del pla comptable de l'empresa.
 - 7.- Tasques tècniques consistents a contribuir al desenvolupament d'un projecte que redacta un tècnic (arquitecte, enginyer, etc.) aplicant la normalització, realitzant-li càlcul de detall, confeccionat plànols a partir de dades facilitades per un comandament superior.
 - 8.- Tasques tècniques administratives d'organització o de laboratori d'execució pràctica que suposen la supervisió segons normes rebudes d'un comandament superior.
 - 9.- Tasques tècniques administratives o d'organització de gestió de compra d'aprovisionament de béns convencionals de baixa complexitat o d'aprovisionament de béns complexos.
 - 10.- Tasques tècniques de direcció de R+D+I de projectes complets segons instruccions facilitades per un comandament superior.
 - 11.- Tasques tècniques de tota classe de projectes, reproduccions o detalls sota la direcció d'un comandament superior, ordenant, vigilat i dirigint l'execució pràctica de les mateixes. Pot incloure la direcció de muntatges, aixecar plànols topogràfics, etcètera.
 - 12.- Tasques tècniques de gestió comercial amb responsabilitat sobre un sector geogràfic delimitat i/o una gamma específica de productes.
- 8.4.- Grup professional 4.- Aquells treballadors/es que realitzen feines d'execució autònoma que exigeixin habitualment iniciativa i raonament per part dels treballadors/es encarregats de la seva execució, i que implica, sota supervisió, la responsabilitat de les mateixes.

Formació.- Batxillerat, BUP o equivalent o tècnics especialistes (mòduls nivell 3) complementada amb formació en el lloc de treball o, en el seu defecte, coneixements adquirits en la prestació de la professió.

Tasques.- En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents:

- 1.- Redacció de correspondència comercial, càlcul de preus en funció de les ofertes rebudes, recepció i tramitació de comandes i propostes de contestació.
- 2.- Tasques que consisteixen a establir una part de comptabilitat, partint de documents comptables.
- 3.- Tasques de delineació de projectes senzills, aixecament de plànols de conjunt i detall, partint d'informació rebuda i realitzant els punts i percentatges necessàries alhora que proporcionen les solucions requerides.
- 4.- Tasques de R+D+I de projectes complets segons instruccions.

Dijous, 27 de setembre de 2012

5.- Tasques que suposen la supervisió, segons normes generals rebudes d'un comandament immediat superior, de l'execució pràctica de les tasques al taller, laboratori i oficina.

6.- Tasques de gestió de compra i aprovisionament de béns convencionals de baixa complexitat o d'aprovisionament de béns complexos sense autoritat sobre els mateixos.

7.- Tasques de codificació de programes d'ordinador i instal·lació de paquets informàtics sota instruccions directes de l'analista de l'explotació de l'aplicació de la informàtica.

8.- Tasques de venda i comercialització de productes de complexitat i valor unitari.

9.- Tasques de traducció, corresponsalia, taquimecanografia i atenció de comunicacions personals amb suficient domini d'un idioma estranger i alta confidencialitat.

10.- Tasques de regulació automàtica amb elecció del programa adequat, introduint les variants precises en instal·lacions de producció, centralitzats o no, i portant el control a través dels mitjans adequats (terminals, microordinadors, etc.).

8.5.- Grup professional 5.- Tasques que s'executen sota dependència de comandament o de professionals de més alta qualificació dins de l'esquema de cada empresa, normalment amb supervisió, però amb coneixements professionals, amb un període d'adaptació.

Formació.- Coneixements adquirits en la prestació de la seva professió o escolars sense titulació o de tècnics auxiliars (mòduls nivell 2) amb la formació específica en el lloc de treball o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

TASQUES.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

1.- Tasques administratives desenvolupades amb utilització d'aplicacions informàtiques.

2.- Tasques elementals de càlcul de salaris, valoració de costos, funcions de cobrament i pagament, etc., depenent i executant directament les ordres d'un comandament superior.

3.- Tasques d'oficis industrials amb capacitat suficient per resoldre tots els requisits del seu ofici o responsabilitat.

4.- Tasques de venda i comercialització de productes de reduït valor unitari i/o tan poca complexitat que no requereixin d'una especialització tècnica diferent de la pròpia demostració, comunicació de preus i condicions de crèdit i lliurament, tramitació de comandes, etcètera.

5.- Tasques d'arxiu, registre, càlcul, facturació o de similars que requereixin algun grau d'iniciativa.

6.- Tasques de mecanografia amb bona presentació de la feina, ortografia correcta i velocitat adequada, que puguin portar implícita la redacció de correspondència segons format i instruccions específiques, amb utilització de paquets informàtics com processadors de textos o similars.

7.- Tasques elementals de delineació de dibuix, calcs o litografies que d'altres han preparat, així com càlculs senzills.

8.- Presa de dades de processos de producció, referents a temperatures, humitats, durada de cicles, percentatges de matèries primeres, desgasts d'estris, defectes.

9.- Anormalitats, etc. reflectit en parts o a través de plantilles totes les dades segons codi a l'efecte.

10.- Realitzar agrupacions de dades, resums, estadístiques, quadres, seguiment, histogrames, certificacions, etc. amb dades subministrades per altres que els prenguessin directament partint de normes generalment precises.

8.6.- Grup professional 6.- Tasques que s'executin amb un alt grau de dependència, clarament establertes, amb instruccions específiques. Poden requerir preferentment esforç físic, amb escassa formació o coneixements molt elementals i que ocasionalment poden necessitar d'un petit període d'adaptació.

Dijous, 27 de setembre de 2012

Formació.- La dels nivells bàsics obligatoris i en algun cas d'iniciació per a tasques d'oficina. Ensenyament secundari obligatori (ESO) o tècnic auxiliar (mòdul nivell 2) i/o coneixements adquirits en el desenvolupament de la seva professió.

Tasques.- En aquest grup professional s'inclouen a títol orientatiu totes aquelles activitats que per analogia són equivalents a les següents:

- 1.- Tasques de control d'accessos a edificis i locals, sense requisits especials ni arma.
- 2.- Tasques de recepció que no exigeixin qualificació especial o coneixements d'idiomes, telefonista i/o recepcionista.
- 3.- Feines de reprografia en general. Reproducció i calc de plànols.
- 4.- Feines senzilles i rutinàries de mecanografia, arxiu, càlcul, facturació o de similars d'administració.
- 5.- Tasques d'operació d'equips, tèlex o facsímil.
- 6.- Tasques d'enregistrament de dades en sistemes informàtics.

8.7.- Grup professional 7.- Estaran inclosos aquells treballadors/es que realitzin tasques que s'efectuïn segons instruccions concretes, clarament establertes amb un alt grau de dependència, que requereixin normalment esforç físic i/o atenció i que no necessiten formació específica ni període d'adaptació.

Formació.- Ensenyament secundari obligatori (ESO) o certificat d'escolaritat o coneixements de les tasques a desenvolupar.

TASQUES.- En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu totes aquelles activitats que per analogia són equiparables a les següents:

- 1.- Tasques manuals.
- 2.- Tasques que consisteixen en efectuar encàrrecs, comandes, transport manual, portar o recollir correspondència.
- 3.- Tasques de recepció, ordenació, distribució de correspondència.

Article 9.- Mobilitat funcional.-

9.1.- La mobilitat funcional en sentit horitzontal, dins del grup professional on sigui enquadrat el treballador o treballadora al si de l'empresa, no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

9.2.- La mobilitat funcional en sentit vertical, per a la realització de funcions corresponents a un altre grup professional on estigui enquadrat el treballador o treballadora, per raons de promoció professional, ascensos i ampliacions o reduccions de plantilla, per cobrir vacants o ampliació d'un grup professional, superior o inferior, només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció.

9.3.- L'empresari haurà de comunicar als representants dels treballadors, si n'hi hagués, la mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents al grup i nivell professional. En aquest supòsit, l'empresa podrà, en la mesura possible, informar els representants dels treballadors amb antelació a la mobilitat funcional, sense perjudici de l'efectivitat de la mesura per part de l'empresa.

9.4.- Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions superiors a les del grup i nivell professional per un període superior a sis mesos durant un any o vuit mesos durant dos anys, el treballador ascendirà de grup professional.

En qualsevol cas, durant aquests períodes el treballador tindrà dret a percebre la retribució corresponent a les funcions realitzades, però no a la consolidació de grup i nivell ni de salari, llevat que se superin els terminis previstos.

9.5.- Si com a conseqüència de la mobilitat funcional es realitzessin funcions inferiors a les del seu grup i/o nivell professional, aquestes es desenvoluparan pel temps imprescindible per atendre la seva necessitat, sense superar en cap cas els 6 mesos, tenint el treballador, posteriorment, dret a la reincorporació al seu anterior grup professional.

Dijous, 27 de setembre de 2012

En tot cas, el treballador conservarà la retribució corresponent al seu grup i nivell d'origen, llevat que el canvi es produís a petició del treballador, i en aquest cas el seu salari es condicionaria segons el nou grup i nivell professional.

9.6.- Els anteriors apartats 4 i 5 no inclouen els casos de substitució per maternitat, incapacitat temporal, llicències, excedències o qualsevol altra situació que comporti dret a reserva de lloc de treball, i en aquests supòsits, la mobilitat funcional es prolongarà, mentre subsisteixin les circumstàncies que l'hagin motivat.

9.7.- La mobilitat funcional s'efectuarà sense detriment de la dignitat del treballador i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, llevat d'encomana de funcions inferiors; en aquest cas es mantindrà la retribució d'origen. No es podrà invocar les causes d'ineptitud sobrevinguda o de falta d'adaptació en els supòsits de realització de funcions diferents com a conseqüència de la mobilitat funcional.

9.8.- En els casos que es produeixi mobilitat funcional de les treballadores o treballadors, l'empresa facilitarà sempre la necessària informació i formació professional fins a la total adaptació al nou lloc de treball.

Article 10.- Promoció interna.-

L'empresa es compromet al màxim aprofitament dels recursos humans propis. Per això tant les places vacants com les de nova creació s'oferiran en primera instància als treballadors de l'empresa, per tal de que siguin cobertes per promoció interna, sempre que el treballador/ora acreditati posseir les condicions que es requereixen.

Les places vacants, com les de nova creació, que no siguin cobertes per la promoció interna es proveiran per la Direcció, garantint els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

Queda adscrit al present text, el que disposa l'article 8.3 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors.

Article 11.- Contractació.-

En igualtat de condicions d'idoneïtat, tindran preferència per a ser contractades les persones de sexe menys representat en el grup o categoria professional de que es tracti.

L'empresa en aplicació del que disposa l'Article 8.3 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, lliurarà als representants dels treballadors les còpies bàsiques dels contractes corresponents a les noves contractacions, tant de fixes com temporals o interines, per tal de que els representants exerceixin el seu dret d'informació.

Totes les contractacions respectaran els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Article 12.- Període de prova.-

Podrà concertar-se un període de prova entre empresa i treballadors, la durada del qual serà de sis mesos per als tècnics titulats i tres mesos per a la resta dels treballadors.

Les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i adopció o acolliment, que afectin al treballador/ra durant el període de prova interrompran el còmput del mateix.

Transcorregut el període de prova, sense desistiment, aquest produirà plens efectes, computant-ne el temps de serveis prestats per al plus d'antiguitat.

Article 13.- Modificació de plantilles.-

La representació legal dels treballadors tindrà coneixement previ de tots els acords que suposin modificació de plantilles, organigrames i acomiadaments, així com de tots aquells aspectes relacionats amb la promoció de personal i amb noves contractacions en els termes que determina l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors referents a drets d'informació, consulta i competències.

Capítol III.- RETRIBUCIONS.-

Article 14.- Estructura salarial.-

L'estructura salarial, estarà integrada pel salari base i pels complements disposats en aquest Conveni Col·lectiu.

Dijous, 27 de setembre de 2012

14.1.- Salari Base i Plus Conveni.- El seu import serà d'acord amb el fixat a les taules annexes per cada grup i nivell professional.

14.2.- Complement de Lloc.- Aquest complement és de caràcter funcional i la seva percepció depèn exclusivament de l'exercici de l'activitat professional en el lloc assignat. Per tant, no té caràcter consolidable. Es percebrà només mentre durin les circumstàncies que el motiven.

14.3.- Complement Personal.- Aquest complement s'estableix amb la finalitat de retribuir el personal que ocupa llocs de treball de comandament, responsabilitat, direcció i coordinació.

14.4.- Plus d'antiguitat.- Aquest Plus s'aplicarà a aquells treballadors que portin tres o més anys a l'empresa i es satisfarà per triennis, a raó d'un 3% calculat sobre el salari base per cada trienni meritat.

14.5.- Aquest concepte tindrà un topall de meritació retribuïda de sis triennis, per a tot el personal.

Aquells treballadors que a l'entrada en vigor d'aquest conveni tinguin assolit algun trienni a raó, segons l'establert en anteriors convenis col·lectius, d'un 6% del salari base, conservaran aquest percentatge per aquests ja meritats.

Article 15.- Gratificacions extraordinàries.-

S'abonaran quatre gratificacions extraordinàries:

- Paga extraordinària d'estiu que es pagarà al mes de juny. (Període de càlcul de l'1 de juliol fins a 30 de juny).
- Paga extraordinària de Nadal que es pagarà al mes de desembre. (Període de càlcul de l'1 de gener fins 31 de desembre).
- Mitja paga extraordinària de març que es pagarà al mes de març. (Període de càlcul de l'1 d'octubre fins a 31 de març).
- Mitja paga extraordinària de setembre (Període de càlcul de l'1 d'abril fins a 30 de setembre).

Les pagues extres es componen de salari base, plus conveni, antiguitat i la resta de complements.

A petició de la treballadora o treballador, les pagues extraordinàries es podran prorratejar en dotze mensualitats. Aquest prorrateig es farà pels períodes de meritació de les pagues extres objecte de prorrateig, havent de sol·licitar-lo el treballador/ra amb una antelació mínima de 15 dies a l'inici del període de meritació de la paga extra que es desitgi prorratejar.

Article 16.- Revisió Salarial.-

Les retribucions dels treballadors de REGESA, experimentaran a partir del 01/01/2014 i cada any la revisió salarial que es fixi en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per al sector públic.

Article 17.- Situació excepcional de les retribucions.-

17.1.- Durant el període comprès entre l'1 de maig de 2012 i fins el 31 de desembre de 2015 i dins la vigència del present conveni col·lectiu, les retribucions del personal al servei de REGESA, es veuran transitòriament afectades per una reducció temporal. Aquesta mesura proposada per l'empresa en la seva plataforma negociadora i aprovada per l'assemblea de treballadors en data 9 de març de 2012, respon a les necessitats puntuals i específiques de l'empresa per tal d'afrontar un període econòmic especialment advers i desfavorable.

El percentatge de reducció es calcularà sobre l'import brut anual de les retribucions assolides a 30/04/2012 que va percebre cada treballador, segons el nivell d'ingressos i aplicant el percentatge corresponent, de la següent manera:

<u>IMPORT BRUT ANUAL</u>	<u>PERCENTATGE</u>
Fins a 30.000,00 EUR	8,00%
de 30.001,00 EUR a 35.000,00 EUR	8,50%
de 35.001,00 EUR a 40.000,00 EUR	9,00%
de 40.001,00 EUR a 45.000,00 EUR	10,00%
de 45.001,00 EUR a 50.000,00 EUR	11,00%

Dijous, 27 de setembre de 2012

IMPORT BRUT ANUAL	PERCENTATGE
de 50.001,00 EUR a 55.000,00 EUR	12,00%
de 55.001,00 EUR a 65.000,00 EUR	13,00%
de 65.001,00 EUR a 75.000,00 EUR	14,00%
a partir de 75.001,00 EUR	15,00%

17.2.- En aquest sentit qualsevol disposició de caràcter bàsic derivada de les lleis de pressupostos generals de l'estat per als anys 2012 i 2013 que afectés a les societats mercantils amb participació de capital públic, i que disposés un percentatge de reducció salarial superior a l'aplicat pel tram d'ingressos corresponent, s'entendrà aplicable només el diferencial que resultés entre el percentatge imposat per llei i l'aplicat en cada cas.

17.3.- Dins d'aquesta mesura excepcional, es volentat de REGESA el manteniment de l'ocupació existent en l'empresa en la mesura que això sigui possible, amb el compromís de no externalitzar els treballs i/o tasques que es venen realitzant pels treballadors de l'empresa, i no substituir amb noves contractacions els possibles acomiadaments produïts durant la vigència d'aquesta situació.

17.4.- En el cas de produir-se qualsevol acomiadament o extinció de contracte, durant el període comprès entre el 01/01/2012 i el 01/01/2015 i dins la vigència del present conveni, les indemnitzacions corresponents dels treballadors afectats es calcularan sobre la retribució bruta total assolida previ a l'aplicació de l'article 17.1 del present conveni.

17.5.- Donat que aquesta mesura de reducció salarial s'entén com a temporal i transitòria, així com que atén a necessitats econòmiques i financeres de l'empresa, les parts s'obliguen a començar les negociacions necessàries en el període comprès entre el 01/10/2015 al 31/12/2015 per acordar la supressió o no d'aquesta mesura, tenint en compte principalment els paràmetres econòmics i d'evolució de l'activitat de REGESA.

Si arribada la data esmentada no hi ha acord, les dues parts es comprometen a sotmetre's a la mediació i conciliació del Tribunal Laboral de Catalunya i en el seu cas a l'arbitratge del mateix. Les parts accepten el compliment de la resolució que dicti el Tribunal Laboral de Catalunya.

Durant el període en què no s'hagi dictat resolució per part del Tribunal Laboral de Catalunya, les retribucions continuaran sent les aplicables amb la reducció de l'article 17.1 del present conveni col·lectiu.

Article 18.- Dietes.-

Aquells treballadors que, circumstancialment, hagin d'exercir la seva tasca fora de l'àmbit de l'empresa, els serà aplicat el règim de dietes i quilometratge previst en el conveni col·lectiu de treball d'oficines i despatxos de Catalunya.

Article 19.- Dinar.-

Els treballadors percebran a més una dieta de 8 Euros, per cada dia de feina a jornada partida efectivament realitzada. Aquesta dieta podrà ser substituïda per vals de menjador restaurant de valor equivalent.

Article 20.- Transport.-

Així mateix seran retribuïdes per part de l'empresa, les despeses de transport necessàries d'aquells treballadors que hagin de desplaçar-se pel desenvolupament de les seves tasques.

Capítol IV.- CONDICIONS DE TREBALL.-

Article 21.- Garantia personal.-

Es respectaran les situacions personals, que amb caràcter global millorin el pactat en aquest Conveni, mantenint-se estrictament "ad personam".

Article 22.- Jornada laboral.-

22.1.- La jornada laboral ordinària serà de 38,5 hores de treball efectiu en còmput setmanal.

22.2.- La jornada setmanal de treball es distribuirà de dilluns a divendres.

22.3.- El descans setmanal serà de dos dies que s'estableixen en dissabte i diumenge.

22.4.- La jornada de treball s'iniciarà en el centre de treball al qual estigui destinat i presti els seus serveis el treballador.

Dijous, 27 de setembre de 2012

22.5.- Tots els treballadors gaudiran de 25 minuts de descans, els quals es podran afegir fins a 10 minuts recuperables.
22.6.- Aquest article entrarà en vigor a partir de la data de signatura del present Conveni Col·lectiu.

Article 23.- Jornada intensiva.-

Entre el 23 de juny i el 23 de setembre el compliment de la jornada laboral es farà de manera continuada, en horari de matí, és a dir, entre les 08:00 hr. i les 15:00 hr.

Durant el període de jornada intensiva, la jornada laboral quedarà reduïda a 35 hores setmanals.

Per al personal que tingui una jornada inferior a 38,5 hores setmanals es reduirà en la mateixa proporció que per al personal amb jornada completa. En aquests casos la treballadora o treballador acordarà l'horari de treball amb l'empresa en funció de les necessitats del seu lloc de treball.

Article 24.- Horari.-

24.1.- L'horari de treball per a la Jornada de 38,5 hores setmanals serà, amb caràcter d'horari marc, el següent:

- de 9:00 a 9:30 hores diàries els dos dies que es treballi en jornada partida.
- 7:00 hores diàries els dos dies que es treballi en jornada continua.
- de 6:00 a 6:30 hores els divendres.

Entrada matí de dilluns a divendres: entre 8:00 h i 9:00 h

Sortida matí de dilluns a dijous: 15:00 h

Entrada tarda els dies de jornada partida: 16:00 h

Sortida tarda els dies de jornada partida: entre 18:00 h i 19:00h

Sortida Divendres: entre 14:00h i 15:00 h

24.2.- L'empresa, ateses les necessitats objectives dels serveis, podrà establir, en casos excepcionals, sempre amb caràcter temporal, nous horaris especials o torns a determinats llocs de treball, prèvia consulta als representants dels treballadors i als afectats, amb les adequades compensacions i acords d'ambdues parts.

Article 25.- Calendari Laboral.-

El calendari laboral és l'instrument mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment, s'aprovarà el calendari, prèvia negociació i acord amb els representants dels treballadors.

Article 26.- Vacances d'estiu, Nadal i Setmana Santa.-

26.1.- La durada de les vacances anuals retribuïdes serà de 37 dies naturals per a tot el personal amb 12 mesos d'antiguitat. Si el temps de servei fos inferior, la durada de les vacances serà proporcional a aquests 37 dies segons el temps treballat.

26.2.- En el supòsit que per qualsevol causa l'empresa estigui tancada durant el mes d'agost, el període de Nadal o el de Setmana Santa, les persones amb menys d'un any d'antiguitat recuperaran els dies de vacances que excedeixin dels que proporcionalment els hi corresponen dins dels quatre mesos següents en el cas de les vacances d'estiu i dins dels dos mesos següents en els casos de Nadal i Setmana Santa.

26.3.- Els tres dies de vacances de Nadal i els tres dies de vacances de Setmana Santa es gaudiran en funció del calendari laboral.

26.4.- Respecte dels 31 dies naturals de vacances d'estiu es podran gaudir de la següent manera:

Opció A.- De l'1 al 31 d'agost ambdós inclosos.

Opció B.- Els 31 dies de vacances d'estiu es podran gaudir com es detalla:

- 14 dies naturals durant la segona i tercera setmana d'agost. Durant aquests dies l'empresa romandrà tancada.

Dijous, 27 de setembre de 2012

- 10 dies naturals durant el període de jornada intensiva, és a dir, del 23 de juny fins al 23 de setembre. Aquests dies hauran de gaudir-se de forma continuada. En cap cas es podran gaudir dies aïllats. Aquests dies no podran gaudir-se precedint ni a continuació dels períodes de vacances ni de dies festius.

- 7 dies naturals durant la resta de l'any. Aquests dies hauran de gaudir-se de forma continuada. En cap cas es podran gaudir dies aïllats. No podran gaudir-se ni precedint ni a continuació dels períodes de vacances ni dels dies festius. Aquests dies es computaran a raó de 7 hores/ dia, per tant aquelles persones que gaudeixin d'una setmana de vacances durant el període de jornada partida hauran de recuperar les hores corresponents a la diferència d'horari.

Opció C.- Els 31 dies de vacances gaudiran de la forma següent:

- 21 dies naturals durant el mes d'agost que es gaudiran de forma continuada, tenint en compte que la segona i tercera setmana l'empresa romandrà tancada.

- 10 dies naturals que es gaudiran durant el període de jornada intensiva, és a dir, del 23 de juny fins al 23 de setembre. Aquests dies hauran de gaudir-se de forma continuada, no podent gaudir de dies aïllats. Tampoc podran gaudir-se aquests dies precedint ni a continuació dels períodes de vacances ni de dies festius.

26.5.- Si per causes del servei s'han de fer torns de treball durant qualsevol dels períodes de vacances esmentats, aquests torns es distribuiran previ acord amb els representants dels treballadors i els interessats i prioritant criteris de necessitats de servei, rotació i voluntarietat. Es fixaran aquests torns dos mesos abans del dia d'inici del període vacacional. Els dies treballats en aquest període es podran compensar amb dies de festa en els dos mesos posteriors.

Durant els torns de vacances l'horari de treball serà de 8:00 a 15:00 hores.

Quan el període de vacances fixat en el calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, el part o la lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst en l'article 48.4 de l'Estatut de Treballadors, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació del citat precepte li correspongués, en finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural al que corresponguin.

26.6.- Aquest article entrarà en vigor a partir de la data de signatura del present Conveni Col·lectiu.

Article 27.- Dies de Lliurança.-

27.1.- Els treballadors de REGESA disposaran de dos dies retribuïts de permís a l'any.

27.2.- Aquests dies es podran fer servir o en las dates marcades com a ponts segons el calendari laboral o bé en dates diferents dins de l'any.

27.3.- La concessió d'aquests dies de permís, fora de las dates marcades en el calendari com a ponts, serà subordinada a les necessitats del servei i en aquests casos caldrà garantir per el responsable del mateix, que el departament on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització, les tasques del treballador al qual es concedeix el permís i requerirà la corresponent autorització.

27.4.- Aquests dies es podran adjuntar amb els dies de vacances de Nadal i setmana santa, sempre que el servei ho permeti.

Article 28.- Festes Oficials.-

Les festes que gaudirà el personal de l'empresa seran les nacionals i locals que es determinin en el calendari oficial de festes aprovat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

Article 29.- Hores extraordinàries.-

29.1.- No hi haurà hores extres habituals. Pel que fa a les que no tinguin aquest caràcter, el seu nombre per persona i any no podrà superar el màxim de 80 hores extres.

29.2.- Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

Dijous, 27 de setembre de 2012

29.3.- L'empresa informará anualment i nominalment als representants dels treballadors sobre el nombre d'hores extres realitzades.

29.4.- La compensació de les hores extraordinàries, com a criteri general i preferent, serà mitjançant l'atorgament de temps de descans. La compensació de les hores extraordinàries serà l'equivalent al valor hora treballada que correspon a cada hora ordinària de dia feiner. Les hores extres realitzades en dissabte, festiu o divendres a partir de les 15 hores, tindran un increment del 45% sobre el valor expressat; per a les realitzades en els mateixos dies a partir de les 21 hores, l'increment sobre cada hora ordinària serà del 60%. Excepcionalment es podrà compensar aquestes hores extraordinàries mitjançant la retribució econòmica corresponent.

Article 30.- Permisos, llicències i excedència.-

En els casos de permisos i excedència serà d'aplicació el que disposen els articles corresponents del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors i altre normativa que resulti d'aplicació.

Capítol V.- CONDICIONS PROFESSIONALS.-

Article 31.- Prevenció, seguretat i salut laboral.-

31.1.- A tots els centres de treball dotats amb personal subjecte a aquest conveni, es compliran estrictament les mesures de prevenció i seguretat establertes a la Llei 31/1995, les disposicions reglamentàries que les desenvolupen i altres disposicions d'aplicació.

31.2.- Delegats de prevenció.- Segons s'estableix a l'article 35 de la Llei 31/1995, els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball, i que seran designats pels representants del personal i entre membres d'aquests representants. Les seves competències i facultats són les que recull l'Article 36 de l'esmentada Llei.

31.3.- Segons el que estableix l'article 38 de la Llei 31/1995 es constituirà un Comitè de Seguretat i Salut en totes les empreses o centres de treball amb cinquanta treballadors o més.

Article 32.- Responsabilitat Civil.-

L'empresa cobrirà, mitjançant una pòlissa d'assegurança, la responsabilitat civil en que puguin incórrer els treballadors d'aquesta, per raó del compliment de les funcions derivades del desenvolupament de les seves tasques.

Capítol VI.- PRESTACIONS SOCIALS.-

Article 33.- Assegurança de vida i invalidesa.-

Tot el personal en actiu de REGESA, tindrà una assegurança de vida i d'incapacitat permanent en els graus de total per a la professió habitual o absoluta d'uns capitals assegurats mínims de 30.000 euros i de 60.000 euros respectivament.

Article 34.- Incapacitat temporal.-

34.1.- En cas de situació d'incapacitat temporal, amb motiu d'accident laboral o malaltia professional, l'empresa complementarà al treballador el 100% de les retribucions brutes durant tot el període de baixa.

34.2.- En cas de situació d'incapacitat temporal, amb motiu d'accident no laboral o malaltia comuna, l'empresa complementarà al treballador fins el 95% de les retribucions brutes durant tot el període de baixa.

Article 35.- Jubilació.-

35.1.- S'extingirà el contracte de treball per jubilació, quan el treballador hagi complert l'edat ordinària de jubilació fixada en la legislació de Seguretat Social, sempre que es reuneixin els següents requisits:

a) Aquest mesura s'haurà de vincular a objectius coherents amb la política d'ocupació, com la millora de l'estabilitat en l'ocupació, la transformació de contractes temporals en indefinits, el sosteniment de l'ocupació, la contractació de nous treballadors o qualsevol altre que afavoreixi la qualitat de l'ocupació.

Dijous, 27 de setembre de 2012

b) El treballador/ra afectat/da per l'extinció del contracte de treball haurà de tenir cobert el període mínim de cotització, i complir els altres requisits exigits per la legislació de la Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva.

35.2.- Els treballadors que ho desitgin i compleixin els requisits previstos a la normativa vigent podran sol·licitar a l'empresa acollir-se a la jubilació parcial a partir de l'edat mínima que contempli la normativa.

L'empresa estudiarà cada petició i la seva decisió serà motivada i per escrit.

Article 36.- Formació del personal.-

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

Amb la finalitat de facilitar la formació i promoció professional del personal de l'empresa, s'estableix una assignació del 0'5% de la massa salarial anual prevista, que s'acumularà a anys posteriors si no s'exhaureix.

Les ajudes que sol·liciti el personal de l'empresa, pel pagament de matricules de cursos, es concediran per la Direcció tenint en compte els següents criteris:

- que incideixin positiva i directament en les feines que estigui realitzant l'empresa.
- que es realitzin en un centre de caràcter oficial o en centres privats de reconegut prestigi.

L'atorgament d'ajudes a la formació forma part de la potestat organitzativa de l'empresa, sense perjudici del dret d'informació dels representants dels treballadors. Es valorarà per a l'atorgament d'ajudes, tant els criteris de valoració indicats més amunt, com l'estat de comptes de l'empresa i les prioritats de formació que precisi, i el currículum formatiu professional del sol·licitant.

Els ajuts a càrrec de l'empresa cobreixen el 50% del cost de la matrícula, la resta anirà a càrrec de l'interessat.

L'atorgament dels ajuts serà condicional: caldrà que a la fi del curs s'acrediti l'assistència i la seva superació. En cas que el treballador que ha rebut l'ajut no compleixi aquestes condicions o deixi de prestar el seus serveis a l'empresa durant la realització del curs, o en el termini d'un any des de la seva conclusió, haurà de retornar l'import de l'ajut, si l'esmentada baixa es produeix per voluntat del treballador.

36.2.- L'empresa podrà proposar al seu personal l'assistència a cursos de formació quan ho consideri convenient pel bon funcionament de l'empresa. Aquests cursos es finançaran per l'empresa en la seva totalitat.

Les hores d'assistència a la formació tindran la consideració d'hores extraordinàries, segons l'article 29 del conveni col·lectiu en aquells casos en que la formació s'imparteix fora de l'horari habitual de la treballadora o treballador, sempre i quan la formació sigui a proposta de l'empresa. Aquestes hores extraordinàries es podran compensar per temps de descans.

Article 37.- Bestretes i préstecs.-

Les treballadores i els treballadors de REGESA amb més de dos anys d'antiguitat a l'empresa podran sol·licitar un préstec fins a import de 3.000 euros que s'haurà d'amortitzar en el termini màxim de 24 mesos.

Capítol VII.- IGUALTAT DE TRACTAMENT I OPORTUNITATS DE DONES I HOMES.-

Article 38.- Principi d'igualtat de tractament.-

El principi d'igualtat de tractament de dones i homes i l'absència de tota discriminació per raó de sexe informarà totes les relacions laborals subjectes al present Conveni col·lectiu.

Article 39.- Efectivitat del principi d'igualtat.-

Els integrants de la plantilla de Regesa vetllaran per l'efectivitat del principi d'igualtat de tractament entre dones i homes, garantint-se l'accés al treball, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i d'acomiadament i les de formació.

Dijous, 27 de setembre de 2012

Article 40.- Criteris d'actuació.-

S'estableixen els següents criteris generals d'actuació dins de l'empresa:

40.1.- La cooperada i col·laboració de l'empresa i les treballadores i treballadors que componen la seva plantilla amb les diferents Administracions Públiques, altres empreses, de dret públic o privat, persones físiques o jurídiques i qualsevol tipus d'entitats i associacions, en aplicació del principi d'igualtat de tractament i oportunitats.

40.2.- La participació equilibrada de dones i homes en les actuacions de l'empresa.

40.3.- L'empresa adoptarà les mesures necessàries per a evitar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe dins de l'empresa.

40.4.- Atenció a les dificultats en que poguessin trobar-se les treballadores que es trobin entre els col·lectius d'especial vulnerabilitat.

40.5.- Protecció de la maternitat i adopció de mesures que facilitin la conciliació de la vida familiar i laboral, sense menyspreu de la promoció professional.

40.6.- El foment de l'efectivitat del principi d'igualtat de dones i homes entre tots els treballadors de Regesa.

40.7.- S'impulsarà l'ús no sexista del llenguatge en els documents elaborats per l'empresa i els seus treballadors.

40.8.- Realització de programes d'informació, sensibilització i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe dins de l'empresa i establir mesures de recolzament a les dones que el pateixin.

Capítol VIII.- RÈGIM DISCIPLINARI.-

Article 41.- Faltes i sancions.-

Respecte de les faltes i sancions serà d'aplicació el que disposa el conveni col·lectiu d'oficines i despatxos.

Article 42.- Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.-

42.1.- Tindrà la consideració de falta molt greu l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

42.2.- Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

42.3.- Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptat contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 43.- Discriminació per raó de sexe.-

43.1.- Es considerarà falta molt greu les conductes tendents a la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

43.2.- Constitueix discriminació directe per raó de sexe tot tractament desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

43.3.- Es considerarà en tot cas discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

43.4.- El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe es considerarà també acte de discriminació per raó de sexe.

També es considerarà discriminació per raó de sexe qualsevol tractament advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona com a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tractament entre dones i homes.

Dijous, 27 de setembre de 2012

Capítol IX.- CONDICIONS SINDICALS.-

Article 44.- Llibertat sindical.-

44.1.- L'empresa garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors, i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de llur afiliació i exercici de drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a determinat grup o lloc de treball.

44.2.- Els treballadors tindran dret a realitzar sis assemblees anuals dins de la jornada laboral, la convocatòria de les quals serà prèviament comunicada a l'empresa, acompanyant l'ordre del dia.

Article 45.- Garanties i facultats dels representants del personal.-

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

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

45.2.- La garantia de no ser discriminats en la seva promoció econòmica i professional, en raó del desenvolupament de les tasques de representació. Es reconeix el dret d'audiència a qualsevol membre del Comitè de Personal que hagi de ser traslladat per necessitat del servei o raons organitzatives.

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

45.4.- Audiència al Comitè de Personal en els expedients contradictoris, en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus.

45.5.- La disponibilitat per a cada membre del Comitè de les hores mensuals de les que corresponen a la seva jornada de treball, segons l'Estatut dels Treballadors, sense minva retribuïdora, per tal de garantir l'exercici de les tasques de representació que té encomanades. En cas que sigui necessari entre els membres del Comitè podrà haver-hi cessió d'hores i acumulació de les mateixes, prèvia comunicació a l'empresa.

Article 46.- Competència dels representants del personal.-

La representació dels treballadors serà sempre a través del Comitè de Personal o Delegats, segons resulti de la normativa vigent a aplicar.

El Comitè o Delegats de Personal, com òrgan de representació dels treballadors, tindrà les competències establertes al present Conveni així com les que li atorga específicament la legislació vigent sobre la matèria.

Article 47.- Obligacions sindicals.-

Els representants del personal s'obliguen expressament a:

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

47.2.- Observar secret professional, individual i col·lectivament de totes aquelles matèries de les quals els assabenti, amb caràcter confidencial, l'empresa.

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

47.4.- Vigilar el respecte i aplicació del principi d'igualtat de tractament d'oportunitats entre dones i homes.

47.5.- Col·laborar amb la direcció de l'empresa en l'establiment i posada en funcionament les mesures de conciliació.

47.6.- Contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització de les treballadores i els treballadors en front al mateix i la informació i direcció a l'empresa de les conductes o comportaments de que tinguessin coneixement i que poguessin propiciar-lo.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 27 de setembre de 2012

Article 48.- Mitjans materials.-

Els representants del personal tindran a la seva disposició un local a la seu de l'empresa dotat dels medis necessaris per tal de desenvolupar la seva tasca adequadament.

ANNEX 1.- Salaris de conveni per grups i nivells professionals per al període 2012 – 2015*.

CATEGORIA	EQUIVALÈNCIA		SALARI BASE	PLUS CONVENI	TOTAL
	GRUP	NIVELL			
DIRECTOR DEPARTAMENT	1	1	2.587,22	1.928,94	4.516,16
CAP D'AREA TITULAT	1	2	2.113,49	2.075,75	4.189,24
TITULAT SUPERIOR SENIOR	1	3	2.157,86	1.594,98	3.752,84
TITULAT SUPERIOR JUN OR	1	4	2.157,86	971,04	3.128,90
CAP D'AREA	2	1	2.157,86	1.650,33	3.808,19
TITULAT MIG SENIOR	2	2	1.213,80	1.341,13	2.554,93
TITULAT MIG JUNIOR	2	3	1.127,36	935,70	2.063,06
CAP ADMINISTRATIU	3	-	1.213,80	1.341,13	2.554,93
OFICIAL ADMINISTRATIU 1a	4	1	1.084,19	988,48	2.072,67
TECNIC AUXILIAR	4	2	1.084,19	894,43	1.978,62
OFICIAL ADMINISTRATIU 2a	5	1	857,12	820,78	1.677,90
AUXILIAR ADMINISTRATIU 1 a	5	2	684,96	713,28	1.398,24
AUXILIAR ADMINISTRATIU 2a	5	3	609,54	329,15	938,69
TELEFONISTA-RECEPCIONISTA	6	1	684,96	713,28	1.398,24
ORDENANÇA	6	2	627,52	520,84	1.148,36

* aquesta taula salarial no conté l'aplicació de l'article 17.

Barcelona, 18 de juliol de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia