

**CONVENI D'EMPRESA  
BARCELONA ACTIVA, SA SPM  
ANYS 1998, 1999 i 2000**

# **ÍNDEX**

## **Capítol I. Condicions generals.**

1. Àmbit personal i funcional
2. Àmbit temporal
3. Clàusula de garantia dels drets adquirits
4. Comissió d'interpretació i seguiment del conveni

## **Capítol II. Condicions econòmiques.**

5. Incrementos salarials anys 1998, 1999 i 2000
6. Taula salarial
7. Hores extraordinàries
8. Avançaments
9. Pagues extraordinàries
10. Dietes i quilometratge
11. Garantia IT
12. Permisos sense sou
13. Excedència voluntària
14. Antiguitat

## **Capítol III. Condicions de treball**

15. Jornada
16. Horari
17. Vacances
18. Calendari laboral

## **Capítol IV. Condicions professionals**

19. Modalitat d'accés i sistemes de selecció
20. Contractació i període de prova
21. Categories professionals i funcions
22. Promoció interna
23. Formació
24. Mobilitat i desplaçaments

## **Capítol V. Condicions socials.**

- 25. Garantia d'assistència jurídica i responsabilitat civil
- 26. Subvenció per mort o invalidesa laboral
- 27. Ajuda social per invalidesa
- 28. Pla de pensions
- 29. Fons d'educació
- 30. Salut laboral
- 31. Material i vestuaris
- 32. Condicions sindicals

## **CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS**

### **1. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL**

1.1. Aquest Conveni serà d'aplicació a tots els treballadors que prestin els seus serveis a Barcelona Activa, SA SPM, contractats segons la legislació laboral vigent.

1.2. Queden exclosos de l'àmbit personal i funcional d'aquest Conveni el personal d'Alta Direcció, que es regularà per les normes de dret que li siguin aplicades.

### **2. ÀMBIT TEMPORAL**

2.1. La durada d'aquest Conveni serà de tres anys.

2.2. El període de vigència va des de l'1 de gener de 1998 fins al 31 de desembre de l'any 2000.

2.3. Aquest Conveni, a la seva finalització, quedarà prorrogat tàcitament per un any, mentre no hi hagi denúncia expressa d'una de les parts, que ho farà saber per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació i amb una antelació de 3 mesos a la data de finalització. Efectuada la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents.

### **3. CLÀUSULA DE GARANTIA DE DRETS ADQUIRITS**

3.1. Es respectaran els drets adquirits per qualsevol situació anterior sempre que el còmput anual i global sigui superior a l'establert en aquest Conveni.

3.2. Les condicions econòmiques pactades en aquest Conveni substitueixen, compensen i absorbeixen, en còmput anual i global, les ja existents a 31 de desembre de 1997, sigui quina sigui la seva naturalesa, origen o denominació.

#### 4. COMISSIÓ D'INTERPRETACIÓ I SEGUIMENT DEL CONVENI

4.1. Queda constituïda una Comissió de seguiment, control i desenvolupament, en el seu cas, de les normes contingudes en aquest Conveni. Aquesta comissió quedarà constituïda com a màxim als 90 dies de la signatura del Conveni. Estarà composta per un membre de la Comissió negociadora del Comitè d'Empresa més el President del mateix i pels representants de Barcelona Activa, en igual nombre, que aquesta designi. En el cas de desavenència, les parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d' Estudis, Mediació i Conciliació en l'Administració Local (CEMICAL). La comissió realitzarà reunions ordinàries com a mínim amb caràcter trimestral i amb caràcter extraordinari quan així ho acordin les parts atenent a raons de reconeguda urgència.

## CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

### 5. INCREMENTS SALARIALS 1998, 1999 i 2000

#### 5.1. Increment salarial 1998

- a) Increment lineal del 2.1% a compte de l'IPC definitiu.
- b) Pagament retroactiu des del mes de gener de 1998.
- c) La revisió salarial es farà en el moment en que es tinguin les dades oficials relatives a l'IPC real per a l'any 1998.

#### 5.2. Increment salarial anys 1999 i 2000

Els increments salarials per als anys 1999 i 2000 estaran subjectes al que marqui la Llei General de Pressupostos de l'Estat per a les Administracions Locals.

### 6. TAULA SALARIAL 1998

CATEGORIES	SALARI BASE BRUT MENSUAL	SALARI BASE BRUT ANUAL
PROFESSIONALS		
TÈCNIC SUPERIOR	191.763	2.684.685
TÈCNIC MIG	143.218	2.005.048
TÈCNIC AUXILIAR	132.985	1.861.794
ADMINISTRATIU (OFICIAL 1ª)	106.232	1.487.248
AUXILIAR ADMINISTRATIU	83.105	1.163.474
ENCARREGAT	123.849	1.733.891-
OFICIAL D'OFICIS VARIS	94.120	1.317.678
AJUDANT D'OFICIS VARIS	81.183	1.136.559
VIGILANT	90.709	1.269.922
ORDENANÇA	85.398	1.195.579
PERSONAL NETEJA	85.398	1.195.579

La diferència a nivell salarial entre els valors recollits en la taula salarial per categories i els salaris consolidats restarà inabsorbible en el temps, sigui bé en concepte de complements ó bé en concepte de garantia personal.

Es crea una comissió formada per dos membres del Comitè d'Empresa i dos membres representants de la Direcció, que tindrà per objectiu el treballar en el seguiment de l'aplicació de l'anàlisi i valoració d'aquells llocs de treball que puguin ser objecte de revisió, així com aquells aspectes que facin referència a la composició de la nòmina, sense perjudici del que recull l'Estatut dels Treballadors en relació a aquesta matèria.

## **7. HORES EXTRAORDINÀRIES**

7.1. Com a norma general, no es poden fer hores extraordinàries.

7.2. Tot i així, seran totes aquelles que sobrepassin la jornada laboral comú.

7.3. S'estableix una compensació horària de 1,5 hores per hora extraordinària treballada en jornada de dilluns a divendres, i una compensació horària de 2 hores en jornada de dissabtes i diumenges.

## **8. AVANÇAMENTS**

8.1. Els treballadors tindran dret a l'avançament del seu sou en un import que no superi la quantitat devengada fins al moment de la sol·licitud, prèvia comunicació per escrit al departament de Recursos Humans.

8.2. En el cas que aquesta quantitat sigui superior, s'haurà de presentar igualment sol·licitud per escrit al Departament de Recursos Humans, qui, estudiant el cas, procedirà bé a tramitar la seva autorització a la Direcció de l'Empresa, o a comunicar a l'interessat les causes de la seva denegació.

## **9. PAGUES EXTRAORDINÀRIES**

9.1. S'abonaran dues pagues extraordinàries conjuntament amb les nòmines de Juny i Desembre.

Les pagues es devengaran per anualitats, i a aquests efectes es considera que la paga de Juny comprèn el període de l'1 de Juliol al 30 de Juny de l'any següent, i la paga de Desembre del 26 de

Desembre al 25 de Desembre de l'any següent. Aquestes pagues s'abonaran el 24 de Juny i el 23 de Desembre, respectivament.

9.2. El còmput de cada paga serà el corresponent a una mensualitat íntegra de retribucions, tant bàsiques com a complementàries, segons s'estableix a les taules salarials, sumant-les igualment a la resta de complements retributius de pagament periòdic mensual.

9.3. Barcelona Activa abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvi que el treballador designi. La data límit d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents serà el dia 28 de cada mes.

## 10. DIETES I QUILOMETRATGE

10.1. Es prenen, com a base, les establertes per l'Ajuntament de Barcelona.

10.2. Per als desplaçaments urbans, com a norma general, l'Empresa facilitarà targetes de transport públic. En aquells casos degudament justificats i autoritzats es podrà utilitzar el vehicle propi, abonant l'Empresa 24 pts. per quilòmetre en cas d'utilització de cotxe i 9 pts. per quilòmetre en cas de moto .

10.3. Per als desplaçaments a la resta de l'Estat i a l'estranger, l'Empresa facilitarà el transport i l'allotjament mitjançant els corresponents bitllets i reserves, i per a les despeses de manteniment s'anticiparà quantitats a justificar mitjançant els comprovants corresponents, quantitats que en qualsevol cas no podran superar l'establert com a base per l'Ajuntament de Barcelona.

## 11. GARANTIA D'INCAPACITAT TEMPORAL (IT)

En cas d'incapacitat temporal per malaltia o accident laboral acreditada amb la presentació dels comunicats oficials de baixa o confirmació, l'empresa completarà les prestacions fins al 100% de l'import, de les retribucions del treballador, amb el límit de la data en què aquest passi a invalidesa provisional o hagi transcorregut el termini màxim legalment establert per romandre en situació d' IT.



## 12. PERMISOS SENSE SOU

S'estableix un període màxim de 30 dies naturals anuals per a la realització d'assumptes particulars que serà concedit per l'empresa després de sol·licitud prèvia i resolució. En casos excepcionals degudament justificats s'estudiarà la possibilitat d'ampliació d'aquest període, prèvia sol·licitat, estudi i resolució per part de l'empresa.

## 13. EXCEDÈNCIA VOLUNTÀRIA

13.1. El treballador que tingui almenys una antiguitat a l'empresa de 3 anys té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 1 any ni superior a 5 anys.

13.2. Aquest dret només podrà ser executat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 3 anys des de la finalització de l'anterior excedència.

13.3. El treballador en situació d'excedència voluntària no devengarà remuneracions ni es computarà el temps de la mateixa per ascensos o triennis.

13.4. El treballador en excedència voluntària conserva només el dret preferent d'ingrés quan hi hagi una vacant d'igual categoria, sempre que es sol·liciti l'ingrés abans de caducar el període d'excedència. En el cas de no sol·licitar el reingrés en el termini esmentat, causarà baixa definitiva a l'empresa.

## 14. ANTIGUITAT

14.1. S'estableix en un 5% del salari base , no absorbible.

14.2. Es computa per triennis a cobrar a partir del dia 1 del mes en què es compleix.

## Capítol III : CONDICIONS DE TREBALL

### 15. JORNADA

15.1. La jornada setmanal completa és de 37 hores i 30 minuts. En cas que durant l'any 2000 s'acordés a l'Ajuntament de Barcelona algun tipus de modificació horària, aquest punt del Conveni quedaria subjecte a possibles revisions per a estudiar la possibilitat de la seva aplicació a Barcelona Activa.

15.2. S'estableixen, com a jornades extraordinàries, dues jornades: la jornada reduïda amb prestació setmanal de 32 hores i 30 minuts, i la seva corresponent reducció salarial ; i la jornada ampliada amb prestació setmanal de 40 hores, compensada mitjançant un complement específic de dedicació, i que en qualsevol cas haurà de ser acceptada sempre de mutu acord entre les parts: treballador i empresa. S'informarà al Comitè d'Empresa prèviament a la seva execució.

15.3. Durant l'últim trimestre de l'any es reuniran Comitè d'empresa i Empresa a fi efecte d'establir les jornades anuals i el calendari de festes vigent per a l'any següent.

15.4. S'estableix la reducció de jornada d'estiu, amb concentració horària de 8 a 15 hores i amb una reducció de 2 h i 30 minuts setmanals, durant el període comprès entre el 24 de Juny i el 24 de Setembre, ambdós inclosos.

### 16. HORARI.

16.1. Barcelona Activa, SA SPM dona serveis dintre de l'horari de 8h a 20h.

16.2. S'estableixen horaris diferents, d'acord amb les necessitats del servei, entre Vivers-Recepció ( on l'horari a cobrir és de 8:00h a 20:00h., de Dilluns a Divendres, establint els corresponents torns), i la resta d'activitats..

Sempre que hi hagi la necessitat d'una distribució horària diferent a les anteriors s'haurà d'acordar prèviament entre Empresa i Comitè d'Empresa.

16.3. S'estableix la presència obligatòria de 6 h, dintre de l'horari de 8 a 15h

16.4. La resta de l'horari es realitzarà a les tardes de dilluns a dijous, amb dues tardes treballades com a norma general, però amb la possibilitat de treballar un màxim de 3 tardes.

16.5. El personal amb jornada reduïda de 32 h 30 m. complirà la seva dedicació als matins a raó de 6 h i 30 m. cada dia.

## 17. VACANCES.

### 17.1. Vacances 1998

a) S'estableixen 3 períodes no recuperables:

- estiu, 31 dies naturals
- setmana santa, 4 dies laborables, en 2 torns
- nadal, 4 dies laborables, en 2 torns

b) El període de vacances d'estiu és des del 15 de juliol fins el 15 de setembre, ambdós inclosos.

c) Les vacances d'estiu, amb caràcter general pel 75% de la plantilla, és de l'1 d'agost fins el 31 d'agost, ambdós inclosos. Podrà modificar-se en casos excepcionals i degudament justificats, a petició de l'interessat, amb períodes mínims en tot cas de 7 dies naturals fora d'aquest període, i sempre d'acord amb les necessitats dels treballadors i l'empresa.

d) Hi haurà la possibilitat de disposar fins a un màxim de 3 dies a compte de les vacances d'estiu a lliure disposició per part del treballador durant tot l'any 1998.

e) Si durant les vacances d'estiu es produeix una enfermetat o accident amb durada superior als 10 dies, les vacances s'entendran interrompudes, prèvia la corresponent presentació de

la baixa o certificat facultatiu; llavors el treballador podrà reanudar el període vacacional quan obtingui l'alta mèdica.

f) Qualsevol treballador que en el moment d'iniciar les vacances estigui en situació d'incapacitat temporal tindrà dret a gaudir-les amb posterioritat.

Activitats excloses en aquest punt: esports d'alt risc en general.

17.2. Vacances 1999 i 2000

a) S'estableixen en els mateixos termes que l'apartat 17.1

## 18. CALENDARI LABORAL ANY 1998

EMPRESA : BARCELONA ACTIVA, S.A. S.P.M.  
 DOMICILI : GRAN VIA CORTS CATALANES, 890  
 LOCALITAT : BARCELONA

TOTAL DIES LABORABLES : 220  
 JORNADA ANUAL : 1628h.30m.

### Gener

		1	2	3	4
5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28
29	30	31			

### Febrer

						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	

### Març

							1
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						

### Abril

		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			

### Maig

						1	2	3
4	5	6	7	8	9	10		
11	12	13	14	15	16	17		
18	19	20	21	22	23	24		
25	26	27	28	29	30	31		

### Juny

						1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14						
15	16	17	18	19	20	21						
22	23	24	25	26	27	28						
29	30											

### Juliol

						1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12				
13	14	15	16	17	18	19				
20	21	22	23	24	25	26				
27	28	29	30	31						

### Agost

								1	2
3	4	5	6	7	8	9			
10	11	12	13	14	15	16			
17	18	19	20	21	22	23			
24	25	26	27	28	29	30			
31									

### Setembre

						1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13					
14	15	16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25	26	27					
28	29	30									

### Octubre

						1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11			
12	13	14	15	16	17	18			
19	20	21	22	23	24	25			
26	27	28	29	30	31				

### Novembre

									1
2	3	4	5	6	7	8			
9	10	11	12	13	14	15			
16	17	18	19	20	21	22			
23	24	25	26	27	28	29			
30									

### Desembre

						1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13					
14	15	16	17	18	19	20					
21	22	23	24	25	26	27					
28	29	30	31								

**FESTES NACIONALS :** 1 i 6 de Gener, 10 i 13 d'Abril, 1 de Maig, 24 de Juny, 15 d'Agost, 11 de Setembre, 12 d'Octubre, 8,25 i 26 de Desembre

**FESTES LOCALS :** 1 de Juny i 24 de Setembre

### VACANCES :

**Setmana Santa :** Torn 1 : 6, 7, 8 i 9 d'Abril  
 Torn 2 : 14, 15, 16 i 17 d'Abril

**Estiu :** Amb caràcter general pel 75% de la plantilla de l'1 al 31 d'Agost, ambdós inclosos. Podrà modificar-se en casos excepcionals i degudament justificats, a petició de l'interessat, amb períodes mínims en tot cas de 7 dies naturals, fora del període del mes d'Agost. El període vacacional anirà del 15 de juliol al 15 de setembre. Hi haurà la possibilitat de disposar fins a un màxim de 3 dies a compte de les vacances d'estiu a lliure disposició per part del treballador durant tot l'any 1998. Reducció de jornada a l'estiu amb concentració horària de 8 a 15 hores, durant el període comprès entre el 24 de Juny i el 24 de Setembre.

**Nadal :** Torn 1 : 21, 22, 23 i 24 de Desembre  
 Torn 2 : 28, 29, 30 i 31 de Desembre

## CAPÍTOL IV. CONDICIONS PROFESSIONALS

### 19. MODALITATS D'ACCÉS I SISTEMES DE SELECCIÓ

19.1. El sistema d'accés a les places s'atindrà als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

19.2. Quan es produeixi una vacant o la necessitat de cobrir nous llocs de treball, l'Empresa informará, mitjançant comunicat intern i amb una antelació mínima de 15 dies, amb caràcter general, abans de l'inici del procés de selecció, dels requeriments i modalitat d'accés per cobrir aquest lloc de treball, al Comitè d'Empresa i a tots els treballadors

19.3. Es reservarà un percentatge general del 3% del total de vacants o noves places a cobrir de l'oferta anual, per a candidats amb discapacitat en grau igual o superior al 33%.

19.4. L'accés dels treballadors a l'Empresa, es farà mitjançant informació pública i amb la consegüent superació de les proves de selecció establertes per l'Empresa. En qualsevol cas, es prioritzarà el cobrir llocs de treball per promoció interna.

19.5 Es crea un comissió paritària formada per 2 membres del Comitè d'Empresa i dos membres representants de l'Empresa que treballarà i acordarà el disseny de les bases de contractació externa i dels concursos interns.

19.6. El Comitè d'Empresa serà informat de les proves d'accés a realitzar pels candidats, les bases de la convocatòria i el lloc, i el dia i hora en què se celebraran, tenint dret a examinar quan així ho sol·liciti les proves escrites realitzades pels candidats, i rebrà en cada procés còpia dels resultats finals dels esmentats processos de selecció.

Un membre del Comitè d'Empresa podrà formar part, com a observador, del tribunal de selecció.

19.7. El personal que s'hagi de contractar per a la gestió de programes, així com els seus usuaris receptors, restaran subjectes per a l'accés a les places a les normes que els programes tinguin

establerts en les ordres emeses en les publicacions oficials corresponents a cada organisme atorgant. A aquest efecte s'estableix que el Comitè d'Empresa sigui informat del mecanisme que s'utilitzarà per al procés de selecció, i podrà participar en el mateix en els termes especificats en l'apartat 19.6.

19.8. Tot i el que s'estableix en els apartats anteriors, l'Empresa podrà cobrir lliurement els llocs de treball que tinguin caràcter de confiança, directius o impliquin funcions de comandament a tots els nivells de l'estructura.

## 20. CONTRACTACIÓ I PERÍODES DE PROVA

20.1. Tots els treballadors de Barcelona Activa, SA SPM tindran contracte laboral escrit, ajustat als principis de la legislació laboral vigent.

### 20.2. CONTRACTACIÓ TEMPORAL

#### 20.2.1. Disposició general

Ambdues parts constaten l'existència de diferents tipus de relacions laborals :

a) Treballadors fixes i temporals que formen part de l'empresa com a plantilla estructural i que duen a terme funcions bàsiques i permanents de la Societat.

b) Personal vinculat a la gestió, aplicació i execució de programes finançats amb subvencions finalistes de caràcter temporal.

c) Personal receptor de les accions dels esmentats programes, de caràcter temporal.

Quan qualsevol dels programes gestionats per Barcelona Activa impliqui la contractació directa de personal per part d'aquesta, el Comitè d'Empresa haurà de ser informat d'aquesta contractació abans de la seva execució, pel que fa a categoria, retribucions i funcions a desenvolupar.

#### 20.2.2. ~~Modalitat~~ Modalitats contractuals

Les modalitats contractuals per a les contractacions temporals seran :

a) Les indicades en els atorgaments dels programes quan així s'especifiquin.

b) Obra o servei determinat.

c) De durada determinada, a temps parcial o en pràctiques, per a determinats col·lectius.

c.1.) Pels contractes en pràctiques s'estableix, com a retribució, el 85% i el 90% del salari corresponent del lloc de treball que s'ocupi, per al primer i segon any de contracte respectivament.

#### 20.2.3. Jornada

La jornada del personal vinculat a Plans d'ocupació i a d'altres programes que gestiona Barcelona Activa serà de 37 hores i 30 minuts setmanals, de dilluns a divendres, i la seva distribució es farà d'acord amb l'estructura i funcionament del lloc on realitzin la seva activitat, sense perjudici del que s'estableix als articles 16.1 i 16.2 del present Conveni.

#### 20.2.4. Formació

Es realitzaran plans de formació adequats a les activitats a desenvolupar pels gestors i usuaris dels programes.

20.3 El període de prova serà com a màxim d'un mes per al personal qualificat i de 15 dies laborables per al personal no qualificat; no serà d'aplicació en els casos de segones contractacions dins de la mateixa categoria.

Pel que fa als contractes indefinits, el període de prova serà l'especificat a l'article 14 de l'Estatut dels Treballadors.

20.4. La incapacitat transitòria dins el període de prova n'interromprà el còmput.



## 21. CATEGORIES PROFESSIONALS I FUNCIONS

### I. Grup Tècnics

Tècnic Superior

Tècnic Mig

Tècnic no titulat (assimilable a tècnic superior o mig)

Tècnic auxiliar

### II. Grup Administratiu

Administratiu

Auxiliar Administratiu

### III. Grup manteniment / oficis

Encarregat

Oficial d'oficis varis

Ajudant d'oficis varis

### IV. Grup subaltern

Vigilant

Ordenança

Personal de neteja

#### **Tècnic Superior**

És aquella persona que està en possessió d'un títol o diploma oficial de grau superior i que exerceix funcions específiques sota les ordres d'un superior immediat.

#### **Tècnic Mig**

És aquella persona que està en possessió d'un títol o diploma oficial de grau mig i que exerceix funcions específiques sota les ordres d'un superior immediat.

### **Tècnic no titulat**

És aquella persona que, sense poder acreditar una titulació o diploma oficial de grau mig o superior i tenint una formació pràctica equivalent demostrable, ocupa un lloc de treball assimilable sempre a tècnic superior o tècnic mig.

### **Tècnic auxiliar**

És aquella persona que, tenint coneixements i/o experiència suficient, du a terme funcions tècniques auxiliars en col·laboració i sota la supervisió d'un tècnic superior o mig.

### **Administratiu**

És aquella persona que du a terme tot el procés administratiu, comptable o d'oficina, amb les corresponents activitats de l'àrea administrativa. Té iniciativa i responsabilitat en les funcions que desenvolupa, en dependència del seu superior immediat.

Per a la realització de la feina pot utilitzar directament equips d'oficina, pantalles, terminals i microordinadors, sense arribar al nivell de programació.

S'assimilen a aquestes categories les persones encarregades dels serveis de funcionament i coordinació de recepció.

### **Auxiliar Administratiu**

És aquella persona que realitza activitats elementals d'administració inherents al treball d'oficina o despatx, incloent-hi la mecanografia i correspondència de tràmit, confecció, classificació i arxiu de documentació, atenció telefònica, maneig bàsic d'ordinadors personals, tractament de textos i fax.

S'assimilen a aquesta categoria les persones que realitzen atenció telefònica i tasques auxiliars de recepció.

### **Encarregat**

És aquella persona que, en possessió dels coneixements i experiència necessaris, controla i coordina les activitats, serveis i mitjans necessaris per mantenir i conservar les instal·lacions dels locals de treball (telefonía, climatització, alarmes, etc.) organitzant les tasques diàries de la seva unitat funcional.

### **Oficial d'oficis varis**

És aquella persona que du a terme les funcions pròpies d'un ofici determinat amb domini total, com pintor, fuster, ebenista,

lampista, electricista, paleta, serraller, mecànic, etc., i similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a la referida categoria.

#### **Ajudant d'Oficis varis**

És aquella persona que sabent i executant una o diverses tasques pròpies de l'ofici sense un domini total, du a terme les que li són requerides sota la responsabilitat de l'Oficial o Encarregat, i similars o anàlogues que puguin ser atribuïdes a la referida categoria.

#### **Vigilant**

És aquella persona que du a terme la vigilància i control del centre on presta els seus serveis mitjançant realització de rondes per l'interior de l'immoble de destinació, controlant sistemes de seguretat i vigilància, i anotació diària d'incidències detectades en el desenvolupament de les seves funcions.

#### **Ordenança**

És aquella persona la missió de la qual consisteix a fer encàrrecs dins o fora de l'oficina, preparar, recollir i lliurar correspondència, així com altres tasques secundàries encarregades pels seus caps.

#### **Personal de neteja**

És aquella persona que s'encarrega dels serveis de neteja dels locals dels centres de treball destinats a oficines, magatzems i altres dependències. Tindrà la cura de l'aprovisionament del material d'ús en els serveis higiènics.

Pel personal de Plans d'ocupació i altres programes que gestiona Barcelona Activa queda oberta la possibilitat d'establir noves categories i funcions, depenent dels projectes que ens siguin atorgats.

## **22. PROMOCIÓ INTERNA**

22.1. La promoció professional interna del personal, entesa com la millora en les condicions professionals, es un instrument per a incrementar els nivells de motivació i integració i la capacitat de treball.

22.2. El sistema a utilitzar per a la promoció interna serà el concurs intern, on es valorarà l'història professional, la formació, els llocs de treball ocupats i l'experiència a l'empresa.

22.3. A nivells de promoció interna, tot el personal que cregui ha causat una variació significativa de les seves tasques en el seu lloc de treball, podrà sol·licitar la seva revisió a l'Empresa, i aquesta informará al Comitè d'Empresa.

22.4. Per a l'accés a les categories d'Administratiu i Oficial d'oficis varis es tindrà en compte, prioritàriament, el cobrir aquestes categories per promoció interna.

### 23. FORMACIÓ

23.1. El personal afectat per aquest acord tindrà accés a una formació continuada que respongui a l'exigència de la millora organitzativa dels serveis municipals i al dret de qualificació i promoció professional.

23.2. Amb l'objectiu de promoure i millorar les accions formatives que es desenvolupin, Barcelona Activa destinarà un mínim d'un 1,5% de la massa salarial anual pertanyent als respectius anys de vigència d'aquest conveni a fons específics per a la formació continua del seu personal contractat. En el cas que part dels fons destinats esdevinguin remanents, aquests es mantindran acumulant-se d'un any pels següents i la seva destinació serà la mateixa o bé altres que pugui establir conjuntament l'Empresa i el comitè d'empresa, sempre en beneficis socials pels treballadors.

23.3. L'empresa, i a través dels diferents Caps d'Unitat i Caps de Departament, recollirà durant l'últim trimestre de l'any anterior les necessitats formatives del personal assignat, per tal d'avaluar la seva incorporació al Pla de formació bianual. El Pla de formació recollirà de forma planificada les accions concretes i cursos a realitzar, el col·lectiu que participarà, l'entitat que organitzarà el curs i les dates aproximades de realització del curs. Aquest Pla de formació podrà incorporar, en funció de les necessitats que vagin sorgint durant la seva vigència, noves accions formatives.

23.4. L'empresa entregarà còpia de la proposta del Pla de formació al Comitè d'Empresa abans de la seva comunicació i publicació a tot el personal, per tal que pugui ser revisat per aquest, i estudiarà les propostes realitzades pel Comitè d'empresa per tal d'incorporar-les a l'esmentat Pla de formació. Tanmateix, la Comissió de Formació que es crearà a tal efecte, podrà estudiar altres propostes no incloses en el pla de formació interna.

## 24 .MOBILITAT FUNCIONAL I DESPLAÇAMENTS

24.1. La determinació de la mobilitat funcional correspon exclusivament a la facultat organitzativa de l'Empresa, als efectes d'una distribució racional del personal i fent-la compatible amb les necessitats de cobertura als diferents centres de treball. Els canvis de lloc de treball es realitzaran prioritàriament amb el personal que reuneixi la categoria adequada, i en cas d'igualtat el de menys antiguitat, excepte quan hagi acord entre les parts interessades.

24.2. La mobilitat funcional s'efectuarà sense perjudici de la dignitat del treballador, ni de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, i no podrà fonamentar-se en una mesura arbitrària o sancionadora.

24.3. En el cas de mobilitat funcional i/o geogràfica; l'empresa informará al Comitè d'Empresa prèviament *a la seva execució*. Per tot allò no previst en aquest apartat, es tindrà en compte el que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

24.4. Quan, per necessitats de l'activitat de l'Empresa, sigui necessari el desplaçament fora del lloc de residència sense que això suposi canvi de domicili del treballador, aquest serà informat al menys amb 10 dies d'anticipació a la data de la seva activitat. En cas que el desplaçament fos superior a 1 mes, sempre hi haurà d'haver mutu acord entre les parts.

24.5. L'empresa posarà a disposició del treballador les despeses de viatges i les dietes originades pel desplaçament esmentat, d'acord amb el que estableix l'article 10 del Capítol II del present Conveni.

25.2. Barcelona Activa, SA SPM garantirà també la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal pels danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i costos judicials, exceptuant els casos en que el responsable sigui condemnat per imprudència temerària amb infracció dels reglaments, negligència o ignorància inexcusables, engany o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes.

## **26. SUBVENCIÓ PER MORT O INVALIDESA LABORAL**

El personal afectat pel present Acord tindrà dret a una indemnització alçada de 4 milions de pessetes en cas de mort o d'invalidesa absoluta considerat com a accident de treball. Si el treballador mort, com a conseqüència d'un accident de treball, deixés orfes menors d'edat en el moment de la mort, s'estableix una altra indemnització addicional de 1 milió de pessetes.

## **27. AJUDA SOCIAL PER INVALIDESA**

Queda constituïda una comissió paritària, formada per representants del Comitè d'Empresa i per representants de l'Empresa, que estudiarà possibles assignacions d'ajudes per invalidesa, en aquells casos de treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics.

## **28. PLA DE PENSIONS**

28.1. La comissió paritària establirà el reglament de funcionament del Pla de Pensions així com durà a terme les gestions necessàries per intentar la seva posada en marxa abans de 31/12/1998. Aquest Pla de Pensions, en cas de constituir-se, acollirà al persona amb una antiguitat mínima de 3 anys consecutius a l'Empresa a 31/12/1997.

28.2. Barcelona Activa, SA SPM es compromet a una aportació inicial de 90.000 pts. per treballador per a l'any 1998, quantitats que seran aplicades també per als anys 1999 (els treballadors que podran gaudir d'aquest Pla seran tots aquells que tinguin una antiguitat mínima de 3 anys consecutius a l'empresa a 31/12/1998) i 2000 (els treballadors que podran gaudir d'aquest Pla seran tots aquells que tinguin una antiguitat mínima de 3 anys consecutius a

Empresa, que estudiarà possibles assignacions d'ajudes per invalidesa, en aquells casos de treballadors pares de fills disminuïts físics o psíquics.

## 28. PLA DE PENSIONS

28.1. La comissió paritària establirà el reglament de funcionament del Pla de Pensions així com durà a terme les gestions necessàries per intentar la seva posada en marxa abans de 31/12/1998. Aquest Pla de Pensions, en cas de constituir-se, acollirà al persona amb una antiguitat mínima de 3 anys consecutius a l'Empresa a 31/12/1997.

28.2. Barcelona Activa, SA SPM es compromet a una aportació inicial de 90.000 pts. per treballador per a l'any 1998, quantitats que seran aplicades també per als anys 1999 (els treballadors que podran gaudir d'aquest Pla seran tots aquells que tinguin una antiguitat mínima de 3 anys consecutius a l'empresa a 31/12/1998) i 2000 (els treballadors que podran gaudir d'aquest Pla seran tots aquells que tinguin una antiguitat mínima de 3 anys consecutius a l'empresa a 31/12/1999), incrementades amb el percentatge pactat d'increment salarial pels respectius anys.

28.3. En cas que ambdues parts acordin que aquest Pla de Pensions no és aplicable, l'Empresa es compromet a dedicar aquesta aportació a d'altres aspectes socials que, de comú acord, ambdues parts decidiran.

## 29. FONS D'EDUCACIÓ

Es crea una comissió paritària, formada per dos membres en representació del Comitè d'Empresa i dos membres en representació de l'empresa, que analitzarà durant l'últim trimestre de 1998 la situació concreta dels treballadors de Barcelona Activa més necessitats, de cara a poder atorgar algun tipus d'ajuts per estudis dels fills (llibres, matrícules, guarderies, etc...), prioritzant les famílies dels treballadors amb rendes més baixes.

## **30. SALUT LABORAL**

30.1. Les parts signants del present Acord es comprometen a promoure amb el màxim interès l'aplicació de la nova normativa en la matèria de Seguretat i Salut, conscients del gran interès personal i social que la mateixa té en l'àmbit de les activitats professionals.

30.2. La Comissió de Salut Laboral està formada per dos membres en representació dels treballadors, que podran ser membres del Comitè d'Empresa o bé treballadors en els que el propi Comitè d'Empresa delegui, i dos membres en representació de l'Empresa, que tindrà per objecte vetllar pel compliment de les condicions d'higiene i benestar i per la prevenció d'accidents.

30.3. El personal de Barcelona Activa, SA SPM subjecte a aquest Acord serà sotmès, amb caràcter voluntari, a un reconeixement mèdic al menys 1 vegada l'any en la mutualitat contractada per Barcelona Activa, SA SPM.

## **31. MATERIAL I VESTUARI**

L'Empresa facilitarà el material i vestuari adequat i indispensable pel bon funcionament dels diferents serveis.

## **32. CONDICIONS SINDICALS**

### **32.1. Capacitat**

L'òrgan de representació té capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot allò relacionat amb l'àmbit de les seves competències per decisió majoritària dels seus membres.

### **32.2. Garanties i facultats**

Els membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties i facultats:

a) Audiència del Comitè d'Empresa en aquells casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.



b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que es relacionen a la seva representació.

c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.

d) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmico-professional per raó del desenvolupament de la seva representació.

En el supòsit que sigui necessària la modificació de les condicions de treball, s'estarà a la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis als llocs de treball o condicions de treball no podran fonamentar-se en mesures arbitràries o sancionadores.

e) La disponibilitat de les hores mensuals de les corresponents a la seva jornada de treball es farà sense disminució de la seva retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

La utilització d'aquestes hores s'hauran de justificar mitjançant el procediment establert a l'efecte.

No es computaran les hores utilitzades per a la negociació del conveni i per a la participació en les comissions mixtes de treball que s'organitzin.

Aquestes hores, sense rebassar el màxim total, podran ser acumulades en un o més membres del Comitè d'Empresa.

Existirà un preavís no inferior a 15 dies, en el qual es designarà a la persona o persones que podran tenir l'acumulació i el nombre d'hores acumulades.

f) Tots els membres del Comitè d'Empresa podran assessorar al personal afectat per aquest Acord en totes les qüestions i peticions que tinguin relació amb la relació laboral amb l'Empresa i als drets i obligacions derivats de la mateixa relació.

### 32.3. COMPETÈNCIES

Les competències dels membres del Comitè d'Empresa seran les establertes a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors.

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest Acord tindrà, entre d'altres, les següents competències :

g) Rebre informació en aquells assumptes de personal que afectin al conjunt o a un o varis col·lectius i que suposin variacions respecte del règim anteriorment existent i emetre informe al respecte.

b) Ser informat i emetre informe, amb caràcter previ i en el plaç de 10 dies hàbils des de la comunicació, llevat que l'adopció de l'acord o la resolució s'hagi de resoldre en el termini més breu, en els següents casos :

- acomiadaments i sancions per faltes greus o molt greus que afectin als treballadors;
- reestructuracions i regulacions de plantilla, trasllats de treballadors o modificacions de les condicions de treball;
- acords i resolucions que suposin modificació al règim general de prestació de serveis i condicions de treball;

c) Ser informat, amb caràcter previ, de les sancions per faltes lleus que afectin als treballadors.

d) Designar per a qualsevol prova selectiva, i prèviament a la realització de la mateixa, a la persona que formarà part del tribunal de selecció com a observador.

Aquest observador podrà sol·licitar revisió de les proves escrites realitzades pels aspirants al lloc a treball a cobrir.

#### **32.4. Obligacions sindicals**

El Comitè d'Empresa, amb independència de la seva obligació de complir i respectar els pactes i acords en l'àmbit de les seves competències, s'obliga expressament a :

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

b) Guardar secret professional, individual i col·lectivament, en totes aquelles matèries que la Direcció de l'Empresa faci saber amb caràcter confidencial.

c) Notificar a l'Empresa qualsevol canvi de membres que es produeixi.

### **32.5. Mitjans materials**

L'Empresa facilitarà al Comitè d'Empresa els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions :

- sala de reunions
- taulons d'anuncis amb la finalitat de facilitar la difusió dels documents que interessin als treballadors
- hardware i software necessari (PC, impressora, Word, Excel)
- material d'oficina
- telèfon
- fons anual per despeses generals a justificar (fins a 100.000 pessetes). Els remanents passaran als anys següents.

### **32.6. Assemblees**

L'òrgan de representació o les seccions sindicals reconegudes podran convocar assemblees de caràcter general o sectorial.

Per convocar Assemblees :

a) S'haurà de comunicar per escrit la seva celebració al Departament de Recursos Humans, amb una antelació de dos dies hàbils.

b) Indicar dia, hora i lloc de celebració, ordre del dia i les dades de qui la convoca.

Podran celebrar-se assemblees dins de l'horari laboral.

### **32.7. Garantia Personal**

Es considerarà accident laboral, a efectes dels drets regulats en le present Acord, el que pateixi el representant amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament del seu càrrec directe com a membre del Comitè d'Empresa de Barcelona Activa, així

com els ocasionats pels desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del seu càrrec.

Per tot allò no previst en el present Conveni s'estarà al que disposi l'Estatut dels Treballadors.