

Dimecres, 24 de novembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 10 de novembre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Educació i Treball de Vilanova i la Geltrú (abans Centre de Formació Ocupacional La Paperera) per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0808322)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Educació i Treball de Vilanova i la Geltrú (abans Centre de Formació Ocupacional La Paperera), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de novembre de 2009, 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Institut Municipal d'Educació i Treball de Vilanova i la Geltrú (abans Centre de Formació Ocupacional La Paperera) per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0808322) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ I TREBALL DE VILANOVA I LA GELTRÚ (ABANS CENTRE OCUPACIONAL LA PAPERERA), PER ALS ANYS 2010-2011

CAPÍTOL I: DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Finalitat

El present conveni té per objecte regular les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Institut Municipal d'Educació i Treball (d'ara endavant IMET) esmentat a l'article 2.

Article 2. Àmbit personal

2.1 Els pactes continguts en aquest conveni o negociació afecten la totalitat del personal laboral contractat per l'IMET, excepte:

- El personal contractat amb caràcter d'alumne-treballador per a l'execució de programes regits per altres administracions.
- El personal eventual amb càrrec de confiança determinat per l'article 104 de la Llei 7/85 modificada per la Llei 11/99, Reguladora de les bases de règim local.

2.2 El personal exclòs de l'àmbit d'aquest conveni s'acollirà a allò establert a l'Estatut dels Treballadors.

2.3 El personal funcionari adscrit a l'IMET, dependrà, en cada moment, dels acords reguladors de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Això significa que la seva dependència orgànica serà de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, mentre que la seva dependència funcional serà de l'IMET.

Article 3. Vigència i durada

Aquest conveni entrarà en vigor, independentment de la seva publicació al DOGC, l'1 de gener de 2010.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

Aquest conveni regirà fins al 31 de desembre de 2011. Es considerarà prorrogat d'un any a l'altre, llevat que qualsevol de les parts el denunciï formalment amb trenta dies de temps, com a mínim, al finiment del termini o, al de qualsevol de les seves pròrrogues. En el cas de produir-se la denúncia del present conveni, aquest restarà vigent fins a l'aprovació d'un altre.

Article 4. Condicions més avantatjoses

Es respectarà el pactat en aquest conveni, excepte en el cas que l'administració estatal, autonòmica o local dictin normes d'obligat compliment.

Davant el fet que, durant el termini fixat per aquest conveni, pugui sorgir legislació respecte a temes pactats que, tot i no ser d'obligat compliment, puguin representar condicions més avantatjoses pels treballadors, podran ser presentades a la Comissió Mixta Paritària per al seu consens i inclusió al vigent conveni en forma d'annex.

Article 5. Comissió Mixta Paritària

En el termini màxim de 30 dies des de l'aprovació d'aquest Conveni, es constituirà una Comissió Mixta Paritària amb subjecció a les normes establertes a la Llei Orgànica de Llibertat Sindical, Estatut dels Treballadors i Llei Orgànica de Representació Sindical, integrada per 3 representants dels treballadors i 3 membres representants del Consell Rector.

La Comissió, en la reunió de constitució, elegirà el seu secretari d'entre els seus membres, consensuat per les dues parts i sent la seva tasca la de redactar les actes de les sessions i de notificar els acords per escrit als diferents membres de la Comissió Mixta Paritària.

Les seves funcions seran les següents:

- a) Interpretació autèntica del text, d'acord amb la seva planificació pràctica.
- b) Resolució d'aquells temes o reclamacions del conveni en què no hi hagi hagut acord entre els representants dels treballadors i la Gerència del Centre.
- c) Estudi i resolució d'aquells temes que puguin implicar condicions més avantatjoses per als treballadors.
- d) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter individual o col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediatora o conciliadora.
- e) Vigilància del compliment col·lectiu i total del que s'ha pactat en el conveni.
- f) Denúncia de l'incompliment del conveni.
- g) Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra que, en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empareda de disposicions que, en un futur, es promulguin.

Amb caràcter ordinari es reunirà un cop cada sis mesos i amb caràcter extraordinari cada cop que ho sol·liciti una de les parts.

Article 6. Resolució de conflictes

Els representants dels treballadors i els de l'empresa, es comprometen a comparèixer als processos legals de conciliació vigents en cada moment.

Article 7. Legislació supletòria

Per tot allò que no estigui previst en aquest conveni, caldrà remetre les parts al que preveu la legislació aplicable en cada cas.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

CAPÍTOL II: ORGANITZACIÓ I CONDICIONS DEL TREBALL

Article 8. Organització del treball i pluralitat de funcions

8.1 L'organització del treball és facultat exclusiva de la gerència del centre, d'acord amb els estatuts de l'organisme, el reglament de règim intern i la normativa legal vigent.

8.2 Amb un respecte absolut a la categoria i al sou assolit, i amb caràcter no habitual, tots els treballadors han d'exercir les funcions que l'empresa els encarregui, fins i tot si corresponen a categories diferents, sempre que estiguin relacionades amb la feina de l'empresa i que no comportin cap mena de vexació, ni abús de l'autoritat per part de l'empresa, respectant, a aquest efecte, el disposat en els articles 39 o 40, segons correspongui, de l'Estatut dels Treballadors.

Article 9. Categories professionals

L'IMET, degut a que gran part de la seva tasca es desenvolupa mitjançant subvencions d'administracions superiors, organitza, principalment, el seu sistema de contractacions en tres grans blocs: contractats laborals indefinits fixos de plantilla; contractats laborals indefinits no fixos de plantilla; i contractats laborals temporals i/o eventuais. Utilitzarà, també, la contractació per interinatge com a pas previ de la contractació laboral indefinida fixos de plantilla.

Aquests tres grans blocs contractuals, condicionen les categories professionals que a continuació s'esmenten i que figuren com annex en la taula salarial. Davant el fet, ja esmentat, que l'IMET basa part de la seva tasca amb les subvencions que rep, és pot donar el cas que en algun moment determinat no hi hagi cap treballador o treballadora en alguna o algunes categories professionals que aquí es defineixen.

Les fitxes de les categories que estan operatives en cada moment es troben al catàleg de llocs de treball que s'annexa en aquest conveni amb data 1 de gener de 2010.

Les categories es divideixen en:

9.1 Personal directiu:

Gerent: és el màxim òrgan administratiu unipersonal de l'IMET. Té caràcter executiu i pot ser un contractat laboral o un càrrec de confiança política. Dirigeix i coordina totes les àrees i departaments del centre. La concreció de la seva tasca ve determinada pels estatuts del centre.

Adjunt a la Gerència: és l'òrgan administratiu de direcció, de caràcter unipersonal de nomenament facultatiu a proposta del Consell Rector, que a part de les tasques que se li pugui encarregar en l'acta de designació, substitueix el/la gerent/a en totes les seves atribucions en casos d'absència, vacant, malaltia o qualsevol altre impediment que l'impossibiliti l'exercici del càrrec.

Cap d'Àrea: seguint les instruccions globals de la gerència, dirigeix la seva àrea, dictant les orientacions i els criteris necessaris per a la perfecta organització i distribució de la feina amb la finalitat d'assolir amb eficàcia i eficiència els projectes que li són propis, ajudant al mateix temps a aconseguir els objectius globals de l'IMET. Proposa a la Gerència les bases per agafar nou personal, així com la concessió de permisos, sancions, formació, i pagament d'hores extres o altre tipus de compensacions contemplades en el marc d'aquest conveni. La seva contractació ha de ser la de laboral indefinit fix o no fix de plantilla, o la de funcionari de l'ajuntament adscrit a l'IMET.

Els Caps d'Àrea seran ratificats per la Gerència de l'Organisme, cada vegada que es canviï el Consell Rector de l'IMET. Aquest canvi, el del Consell Rector, és obligatori en el moment en que es produeixi el canvi de Consistori.

9.2 Personal tècnic:

Secretària de Gerència: treballador que dona suport tècnic i administratiu als òrgans de govern bàsics fixats en els estatuts de l'IMET –Consell Rector, president i vicepresidenta- així com als òrgans de Direcció i Administració –gerent i adjunt a la gerència- fixat, també, pels estatuts vigents. La seva contractació ha de ser laboral indefinit fix o no fix de plantilla, i està equiparada al tècnic d'àrea.

Tècnic d'Àrea: responsable tècnic d'un o més projectes i/o serveis de la seva àrea. Pot participar en experiències transversals amb altres àrees. La seva contractació ha de ser la de laboral indefinit, fix o no fix de plantilla.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

Tècnic de projecte: dedicació exclusiva a un sol projecte o servei del centre. El seu contracte és d'obra o servei i la durada de la seva contractació va paral·lela a la durada del projecte. El seu sou és fixat per la Gerència de manera coherent a la subvenció on està adscrit. En cas que la resolució no determini o condicioni el sou, aquest vindrà fixat per la taula de l'annex II. La Gerència, en el moment de la seva contractació, ha d'informar als representants dels treballadors sobre el cost del treballador i les tasques que se li assignaran. Aquesta categoria engloba les nomenclatures pròpies de les administracions que estableixen els marcs de subvenció. Per exemple: tècnics IPIs; directora del taller d'ocupació etc.

Auxiliar Tècnic: treballador que depèn directament del cap de l'Àrea o del Tècnic a qui se li hagi transferit la responsabilitat. Controla la burocràcia administrativa i tècnica que generen els diferents projectes, serveis i accions d'una o més àrees. La seva contractació ha de ser la de laboral indefinit, fix o no fix de plantilla, o la d'interinatge amb la voluntat, per part de l'empresa, d'esdevenir laboral indefinit.

9.3 Personal administratiu:

Administratiu: Treballador/a que, en dependència del seu cap, té al seu càrrec unes tasques determinades d'àmbit administratiu, dins del qual exerceix iniciativa i posseeix responsabilitat. La seva contractació ha de ser laboral indefinit, fix o no fix de plantilla.

Auxiliar administratiu: treballador que sota la dependència i direcció del cap o del tècnic assignat, dona suport administratiu a l'àrea de qui depèn. La seva contractació pot ser laboral indefinit o bé per obra o servei. En cas de ser un auxiliar administratiu en contracte per obra o servei, el seu sou és fixat per la Gerència en consonància a la subvenció on està adscrit. La Gerència, en el moment de la seva contractació, ha d'informar als representants dels treballadors sobre el cost del treballador i les tasques que se li assignaran.

Conserge: treballador que sota la dependència del cap o del tècnic assignat, realitza tasques de vigilància i control de l'edifici, col·labora amb la informació del centre, amb el seu manteniment i en tasques de tipus mecànic: fotocopiadora, arxiu, encàrrecs. El seu contracte ha de ser laboral indefinit, fix o no fix de plantilla, o bé d'interinatge amb la voluntat, per part de l'empresa, de esdevenir laboral indefinit.

9.4 Personal Pedagògic:

Expert aeronàutic: formador teòric o pràctic, reconegut per AESA (Agencia Española de Seguridad Aérea), i que està adscrit a l'àrea aeronàutica del centre. El seu contracte ha de ser laboral indefinit o d'interinatge amb la voluntat, per part de l'empresa, d'esdevenir laboral indefinit. El seu sou pot ser complementat econòmicament, mitjançant les responsabilitats obligatòries que fixa EASA (Agencia Europea de Seguridad Aérea) com a centre de formació 147, o que determina la Gerència per fer front a les necessitats de la Part 66 que dona opció a la llicència de centre de formació 147 expedida per AESA..

Expert de projecte: treballador coneixedor d'un ofici que actua de mestre teòric i/o pràctic davant d'un grup d'alumnes, - tant si aquests són de formació ocupacional, o empresarial - o bé davant d'alumnes-treballadors d'Escola Taller, Casa d'Oficis o Tallers d'Ocupació.

9.5 Personal de Serveis:

Cambrer/a: treballador/a que desenvolupa la seva tasca al bar del centre, en allò que li és propi del seu ofici. El seu contracte ha de ser laboral indefinit no fix de plantilla, o bé d'interinatge amb la voluntat, per part de l'empresa, de esdevenir laboral indefinit.

Ajudant/a de cambrer/a: treballador que ajuda al cambrer en aquelles qüestions pròpies de l'ofici. El seu contracte sempre serà per obra o servei en funció de les necessitats o puntes de servei del centre.

Subaltern: Persona que ajuda i complementa qualsevol àrea de l'IMET fent les funcions més bàsiques de l'àrea. El seu contracte ha de ser laboral indefinit no fix de plantilla, o bé d'interinatge amb la voluntat, per part de l'empresa, de esdevenir laboral indefinit.

9.6 L'ampliació de cada una d'aquestes categories es troba en el catàleg de llocs de treball. En aquest catàleg s'hi troba la fitxa de funcions de cada lloc de treball vigent, que té els següents apartats: identificació, dedicació horària del lloc, funcions del lloc, provisió del lloc, condicions de treball. El Servei de Personal del centre mantindrà al dia, les fitxes de les categories que estiguin operatives en cada moment.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

9.7 Cada cop que el centre contracti una persona que no estigui tipificada la seva fitxa, l'empresa presentarà la fitxa als representants dels treballadors i s'inclourà en el catàleg de llocs de treball.

9.8 El catàleg de llocs de treball es revisarà d'ofici –per part de l'empresa i dels representants dels treballadors- cada sis mesos, o bé a petició d'una de les parts.

Article 10. Jornada i horari de treball

Des de l'IMET es valora positivament la conciliació de la vida laboral i familiar, apostant, de manera decidida i sempre que sigui possible, per la jornada flexible dels seus treballadors. A aquest efecte, s'estableix la jornada de treball ordinària en 35 hores setmanals, amb un còmput anual de 1491 hores, distribuïdes de dilluns a divendres a raó de set hores diàries. S'estableix quatre tipus d'horaris:

10.1 Horari Ordinari:

A tots els treballadors que no estiguin afectats pels punts 10.2; 10.3 i 10.4, del present article, s'estableix un horari de treball, de dilluns a divendres, de 8 a 15 hores, o de 15 a 22 hores.

S'acorda concedir una flexibilitat horària d'entrada de mitja hora (7.30 a 8.30 hores i/o 14.30 a 15 hores), recuperable a la sortida del mateix dia, (14.30 a 15.30 hores i/o 21.30 a 22 hores), excepte aquell personal que ha d'atendre directament els usuaris del centre o bé participa en brigades de treball. No es podrà recuperar més enllà de les 22 hores per ser l'horari del tancament de les dependències de l'IMET

10.2 Horari partit:

Pel personal que, per motius de la tasca a desenvolupar, tingui l'horari partit, s'estableix una flexibilitat horària d'entrada de 15 minuts, recuperable a la sortida del mateix dia, excepte per aquells que han d'atendre directament als usuaris del centre o bé participa en brigades de treball.

10.3 Horari regulat:

Pel personal que, per motius de la tasca a desenvolupar, el seu horari vingui condicionat per un altre ens o organisme, com per exemple els conserges d'escoles. En cada cas, l'horari regulat serà el de l'ens, al qual presten el seu servei, i serà aprovat per la gerència de l'organisme.

10.4 Horari Flexible:

El personal que, per motius de la tasca a desenvolupar, té o consensua amb l'empresa l'horari flexible, està condicionat al còmput anual de 1491 hores. Perquè l'horari flexible sigui vàlid en el còmput total d'hores, el treballador ha d'haver treballat un mínim d'una hora diària. En el supòsit que el treballador no treballi aquesta hora diària, es comptarà com absentisme.

L'empresa pot pactar l'horari flexible amb treballadors que tinguin l'horari ordinari, informant del fet als representants dels treballadors.

10.5 Altres qüestions en referència als horaris:

Tot el personal que treballi un mínim de sis hores seguides, disposarà de 25 minuts diaris com a interrupció de la jornada de treball amb caràcter no recuperable. L'empresa, en funció de les necessitats del servei, pot regular i determinar l'horari de la interrupció.

El tipus d'horari del personal afectat pel present conveni és regulat a l'Annex I, i revisat, com a mínim anualment, per l'empresa i els representants dels treballadors.

Article 11. Vacances

11.1 Tot el personal gaudirà de 25 dies laborables de vacances. Hi ha dos tipus de dies de vacances: els dies fixats pel tancament de les dependències administratives de l'IMET, i els dies de vacances a lliure disposició del treballador/a fixats d'acord amb les necessitats de l'empresa.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

11.2 Correspon a la Presidència de l'IMET fixar, anualment, les vacances obligades que comporta el tancament de les dependències administratives de l'IMET.

11.3 Els dies de vacances que no s'hagin fet dins de l'any natural es perdran, excepte en els casos dels apartats 11.4 i 11.5.

11.4 En cas de maternitat i/o paternitat, i en el supòsit que les vacances caiguin durant el permís de maternitat, es podran realitzar les vacances just en el moment de finalitzar el permís de maternitat. En cap cas, entre el permís de maternitat i les vacances podrà quedar un o més dies laborals.

11.5 En cas de causar baixa per IT abans d'iniciar les vacances, aquestes quedaran ajornades, iniciant-se immediatament el primer dia de l'alta mèdica.

11.6 El personal de consergeria de qualsevol instal·lació de l'IMET i el personal del servei de bar, haurà de fer les vacances (els dies que no estiguin fixats per la presidència de l'IMET) durant els mesos de juliol i/o agost, d'acord amb les necessitats de l'empresa.

11.7 El personal, no administratiu, adscrit a l'àrea aeronàutica haurà de fer les vacances (els dies que no estiguin fixats per la presidència de l'IMET), preferentment durant els mesos de juliol i/o agost. Pot fer-les en altres èpoques de l'any, sempre i quan, no afecti a la formació que ha d'impartir.

Article 12. Dies de conveni

12.1 Els dies de conveni anuals són tots aquells que, després de descomptar els dies de vacances i les festes oficials, excedeixen dels 213 dies que s'han de treballar anualment.

12.2 Es podrà disposar del primer trimestre de l'any següent, per realitzar els dies de conveni, que per raons del servei no s'hagin pogut realitzar durant l'any. El Cap de l'àrea del treballador donarà fe que el treballador no ha pogut fer els dies de conveni a causa del treball a realitzar.

12.3. El personal de consergeria adscrit a qualsevol de les Escoles de Primària de l'IMET podrà gaudir fins el 30 de juny, del dies sobrants del conveni de l'any anterior que li corresponen, un cop definit el calendari de l'escola on està assignat.

12.4 El màxim de dies de conveni a demanar de forma continuada, serà de cinc dies.

12.5 Totes les problemàtiques que esdevinguin de l'aplicació d'aquest article seran objecte de discussió entre els representants dels treballadors i l'empresa.

Article 13. Assistència, control horari i absentisme

Tot el personal sotmès en aquest conveni, haurà de seguir les pautes administratives i burocràtiques que, en cada moment, assenyali l'empresa, a fi de justificar la seva assistència, treball i puntualitat en el servei o les tasques que se li hagin assignat.

13.1 En el supòsit de falta d'assistència no prevista –sigui per indisposició o per qualsevol altre motiu–, el/la treballador/a ho comunicarà al Servei de Personal del centre, abans de les 9 del matí.

13.2 Mensualment, el Servei de Personal verificarà el compliment de l'horari i de la jornada laboral, avaluant el seu absentisme.

13.3 És obligació del treballador presentar al Servei de Personal del centre el comunicat mèdic de baixa, en un màxim de 4 dies naturals, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social, així com el comunicat de confirmació d'incapacitació temporal setmanalment. El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'IMET durant el dia següent a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable. En aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

13.4 A efecte de l'assistència al treball, entendrem per horari flexible, que és el temps que es comptabilitza a partir del fitxatge d'entrada fins el fitxatge de sortida. Les absències possibles en mig de la jornada quedaran justificades amb la presentació de la documentació adient. Les absències recollides en el punt 14.9 sobre permisos per compliment d'un deure inexcusable públic o personal, quedaran justificades sempre que es produeixin en l'horari ordinari de 8 a 15 hores

Dimecres, 24 de novembre de 2010

i, com a màxim 7 hores al dia. En els supòsits d'indisposició per malaltia, el/la treballador/a ho comunicarà al servei de Personal del centre, abans de les 9 del matí, i li quedarà justificada la totalitat de la jornada fins a les 7 hores.

13.5 Al finalitzar l'any, l'IMET procedirà al descompte proporcional del salari d'aquells treballadors que no puguin justificar el temps de treball no acreditat.

Article 14. Permisos retribuïts

Tot el personal, avisant amb la possible antelació, i justificant-ho degudament, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de drets ni retribucions pels motius i períodes que s'indiquen en aquest article, o bé en les lleis vigents en cada moment al voltant de les mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar.

14.1. Per matrimoni o formació de parella estable: 15 dies naturals a comptar de la data de l'esdeveniment; en el cas de formació de parella estable, caldrà aportar l'acte notarial on consti la convivència.

14.2. Per la mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge, persona amb la qual es convisqui, fills, pares, pares polítics, germans i familiars que conviuen amb el treballador): tres dies laborables. Quan la defunció sigui fora de Catalunya, el temps serà de quatre dies laborables.

14.3 Per l'hospitalització, amb internament, d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, els dies que estigui internat amb un topall màxim de fins cinc dies laborables. En el supòsit que es prevegi un internament de més de cinc dies, aquests es podran agafar de manera no contínua sense superar l'alta de l'internament. Si el fet es produeix fora de Catalunya, es disposarà de dos dies més pel desplaçament d'anada i tornada. Queda fora d'aquest punt l'hospitalització per part.

14.4. Per accident o malaltia greu o intervenció quirúrgica sense hospitalització però que requereixi repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies laborables. Si el fet es produeix fora de Catalunya, el termini serà de quatre dies laborables.

14.5. Permís prenatal

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

Les parelles que opten per l'adopció, acolliment permanent o preadoptiu, tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

14.6. Per naixement d'un fill/a i/o d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies laborables.

14.7. Per matrimoni de parents fins a segon grau de consanguinitat: 1 dia laborable si és a Catalunya i fins a 3 dies laborables, si el casament és fora de Catalunya.

14.8. Per trasllat de domicili habitual: 2 dies hàbils, sempre que es presenti la fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili.

14.9. Per exàmens i matriculació en centres d'ensenyament oficial, els dies durant els quals tindran lloc aquests exàmens o dies de matriculació, degudament justificats.

14.10. Per visites mèdiques del treballadors, o per l'acompanyament d'un familiar fins a un segon grau de consanguinitat o afinitat (cònjuge, persona amb la qual es convisqui, fills, pares, pares polítics, germans i familiars que conviuen amb el treballador), el temps necessari per la visita, sempre presentant al Servei de Personal del centre, la justificació escrita amb indicació de l'hora d'entrada i de sortida.

14.11. Per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per realitzar-lo, degudament justificat. S'entendrà per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal qualsevol gestió que reuneixi les condicions següents: que no pugui ser realitzada per una altra persona, o el seu incompliment pugui produir un perjudici al treballador, o la determinació del lloc i moment depengui de terceres persones i aquest no es pugui modificar.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

14.12 Per lactància: els treballadors amb un fill o filla de menys de nou mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions o bé acumular-se per gaudir d'un període de temps de permís retribuït. Si tant el pare com la mare són treballadors, només un d'ells pot exercir aquest dret.

14.13 Per guarda legal:

a) Per cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 4.

14.14. Per incapacitat física, psíquica o sensorial, d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, sempre que estigui totalment justificat, es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, la gerència i els representants dels treballadors han d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

14.15. Permís de maternitat. S'ha de tenir en compte les especificitats següents:

a) Els treballadors tenen dret a un permís de 120 dies ininterromputs, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

b) No obstant el que disposa la lletra a, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

c) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviablable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

14.16 Per adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 120 dies, comptats a partir de la finalització del permís. S'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de 120 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció del treballador o treballadora, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 120 dies en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de

Dimecres, 24 de novembre de 2010

períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir els 120 dies que estableix la lletra a o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

14.17 Per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

14.18. Per fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, de manera que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de flexibilitat horària diària.

La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En els casos en què la concessió del permís al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres treballadors, s'haurà de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

Article 15. Llicències

15.1. Llicència per assumptes propis: El personal sotmès a l'article 2, amb una antiguitat mínima a l'empresa de quatre anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda d'un any, consensuat entre l'empresa i els representants dels treballadors. Aquestes llicències s'hauran de sol·licitar per escrit, especificant la data d'inici i de retorn al seu lloc de treball amb un mes d'antelació, i no es podran tornar a sol·licitar fins passat un any de l'anterior.

15.1.2 El personal que gaudeixi d'una llicència especial haurà de sol·licitar per escrit el retorn al seu lloc de treball amb un mes d'antelació. En el supòsit de no demanar aquesta reincorporació, s'entendrà que es troba en situació d'excedència voluntària.

15.1.3 El període en què el treballador estigui en situació de llicència per assumptes propis no serà computable a efectes d'antiguitat.

15.2 Llicència per atendre a un familiar malalt: El personal sotmès a l'article 2, amb una antiguitat mínima a l'empresa de quatre anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins un màxim de sis mesos per atendre a un familiar malalt. Aquestes llicències s'hauran de sol·licitar per escrit, especificant la data d'inici i de retorn al seu lloc de treball amb una setmana d'antelació.

15.2.1 La llicència quedarà suspesa en cas de mort del malalt que s'estava atenent. En aquest cas, el treballador i l'empresa pactaran el seu retorn al seu lloc de treball, en un temps màxim de quinze dies.

15.2.2 El període en què el treballador estigui en situació de llicència per atendre un familiar malalt no serà computable a efectes de l'antiguitat.

Article 16. Excedències

16.1 Excedència forçosa.

L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc i el còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins el mes següent al cessament en el càrrec públic.

16.1.1 També podran sol·licitar excedència forçosa els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior, mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

16.2 Excedència voluntària.

Els treballadors amb contracte laboral indefinit, tindran dret a què se'ls reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador, després de transcórrer tres anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés a les vacants d'igual o semblant categoria a la seva que hi haguessin o es produïssin a l'empresa.

L'excedència voluntària no és computable a efectes de l'antiguitat, i el seu reingrés s'ha de sol·licitar per escrit amb un mes d'antelació.

16.3 Excedència per maternitat i paternitat o bé per cura d'un familiar.

Els treballadors amb contracte laboral indefinit, tindran dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data del naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

Els treballadors amb contracte laboral indefinit, també tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, per atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valer-se per ells mateixos, i no desenvolupin activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant, si dos o més treballadors de la mateixa empresa demanessin aquest dret pel mateix subjecte, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan un nou subjecte donés dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta posarà fi a la que es vingués gaudint.

El període en què el treballador estigui en situació d'excedència, conforme allò que està establert en aquest apartat, serà computable a efectes de l'antiguitat. S'establirà la reserva del seu lloc de treball durant tot el temps que duri l'excedència. El reingrés s'ha de sol·licitar per escrit un mes abans que finalitzi l'excedència. En el supòsit que no es formulï la sol·licitud, s'entendrà que el treballador renuncia al seu lloc de treball.

Article 17. Baixes per malaltia i accident laboral

En cas d'accident de treball o malaltia professional, l'IMET abonarà un complement que garanteixi el 100% dels conceptes salarials pactats en el present conveni.

En cas de baixa per malaltia comuna, es percebrà el 100% dels conceptes salarials pactats durant els sis primers mesos. A partir del setè mes, un mínim del 75% fins a la finalització de la Incapacitat Temporal.

Article 18. Segones activitats

Totes aquelles persones que per un motiu ben fonamentat, acreditat i contrastat, no poguessin exercir amb eficiència la feina per la qual van ser contractades, podran ser canviades de lloc de treball sempre que es respecti:

19.1 El canvi tindrà un caràcter voluntari, i en tot cas l'IMET podrà iniciar o sol·licitar l'inici dels corresponents expedients d'invalidesa.

19.2 El treballador mantindrà el sou i la seva categoria original. Els increments salarials seran els corresponents al lloc de treball de destí. En casos extrems s'acordarà el seu sou entre l'empresa i els membres de la Paritària.

19.3 El servei afectat per la baixa ocasionada pel trasllat del personal tindrà dret a demanar que la plaça sigui restituïda. L'empresa valorarà la seva necessitat.

19.4 Les propostes de segones activitats seran exposades en la CMP que solucionarà els possibles problemes.

19.5 La CMP estudiarà els llocs de treball i les places que puguin ser cobertes per a segones activitats.

19.6 Si el nou lloc de treball no és substancialment diferent, no tindrà la naturalesa de segona activitat.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

19.7 El treballador haurà de reunir les condicions per a poder desenvolupar amb un nivell de rendiment adient el lloc de treball que se li assigni.

Article 19. Roba de treball

L'IMET està obligat a facilitar als conserges, personal que formi part de brigades de treball, o bé que per la seva tasca quotidiana pugui malmetre la seva vestimenta de carrer, els estris i roba necessaris per al desenvolupament del seu treball. Les característiques i la quantitat de roba de treball seran les més adequades segons la necessitat de cada servei, i seran consensuades entre les representants dels treballadors i l'empresa.

CAPÍTOL III: DISPOSICIONS ECONÒMIQUES

Article 20. Estructura salarial

20.1 El salari base anual del personal de l'IMET per l'exercici 2010, serà el que figuri a l'annex II (taula salarial del 2009) del present conveni, més l'IPC interanual de Catalunya més el 0,25% a 31 de desembre de 2009. En el cas que l'increment sigui zero o negatiu, l'augment serà del 0,25%.

En el supòsit que, al finalitzar l'any 2010, l'IPC de Catalunya hagués estat superior a l'increment pactat, es procedirà a actualitzar les taules amb la diferència resultant entre l'IPC real d'aquest període i l'augment salarial realitzat. Les possibles diferències, siguin generals o siguin per categories, seran abonades durant el primer trimestre de l'any.

Per l'any 2011, el salari base anual serà el resultant del l'any 2010 més l'IPC de Catalunya a 31 de desembre de 2010 més el 0,25%. Igualment, en el cas que l'increment sigui zero o negatiu, l'augment serà del 0,25%.

20.2 A partir de la finalització d'aquest conveni i fins l'aprovació d'unes taules salarials noves, l'increment retributiu general per al personal, serà el que marqui l'IPC de Catalunya més el 0,25%. En el cas que l'increment sigui zero o negatiu, l'augment serà del 0,25%.

20.3 L'antiguitat del personal afectat pel present conveni col·lectiu es fixarà per triennis en funció d'un 2% sobre el salari base anual.

20.4 Les retribucions complementàries són les següents:

- a) Complement de destinació: quan un treballador realitzi tasques superiors a les que li corresponen segons la relació i valoració de llocs de treball. L'assignació d'aquest complement, així com la seva quantitat, serà consensuat, en cada cas, entre els representants dels treballadors i l'empresa.
- b) Complementos específics: estan destinats a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball.
 - Plus per excés d'horari, per al personal que figura a l'Annex I amb una jornada laboral superior a les 35 hores setmanals.
 - El càlcul del preu hora es farà de la manera següent:
$$(\text{Salari base anual} + \text{antiguitat anual}) / 1.491 \text{ hores anuals} = \text{Preu hora}$$
 - El càlcul de l'import d'aquest plus, de forma anual, es farà de la manera següent:
$$(\text{Preu hora}) \times (213 \text{ dies}) \times (\text{hores de més al dia}) = \text{Plus anual}$$
$$(\text{Plus anual}) / (12 \text{ mesos}) = \text{Plus mensual}$$
 - Plus de jornada partida, per al personal que figura a l'Annex I amb jornada partida, percebrà durant l'any 2010, els imports que figuren a continuació més l'augment que s'hagi acordat, segons l'article 20.1; 20.2 i 20.3 d'aquest conveni.
 - Un dia esporàdic: 9,99 EUR/dia
 - Un dia a la setmana: 36,72 EUR/mes
 - Dos dies a la setmana: 73,42 EUR/mes
 - Tres dies a la setmana: 110,13 EUR/mes

Dimecres, 24 de novembre de 2010

- Quatre o cinc dies a la setmana: 146,81 EUR/mes

Aquest plus s'incrementarà anualment amb la revisió de l'IPC de Catalunya més un 0,25%. L'abonament es farà en la nòmina del mes següent.

- Complement de situació especial: està destinat a retribuir una tasca determinada que no pot ser contemplada ni pel complement de destinació, ni pel complement específic. Aquest tipus de complement serà consensuat entre l'empresa i el treballador i s'informarà, puntualment, als representants dels treballadors. En cap cas, les quanties assignades per aquest complement no originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.
- Altres complements que no s'hagin estipulat i que per necessitats dels serveis de l'Empresa s'hagin de contemplar, seran consensuats entre l'empresa i els representants dels treballadors.

Article 21. Hores extraordinàries

21.1 Les hores extraordinàries de tot el personal afectat pel present conveni, que no impliquin pernoctació fora del domicili s'abonaran segons els barems econòmics següents, o bé amb el temps de descans. La possibilitat de retribuir-ho econòmicament o en temps de descans es consensuarà a priori entre l'empresa i el treballador.

Sense que superi l'establert en aquest article, l'empresa i el treballador poden pactar altres fórmules de retribució, informant-se en tot moment als representants dels treballadors.

<i>Barem econòmic</i>	<i>Temps de descans</i>
Dia laborable diürn: preu hora + 75%	Hora i tres quarts per hora treballada
Dia laborable nocturn: preu hora + 75% + 25% del 75%	Dues hores per hora treballada
Dia festiu diürn: preu hora + 100%	Dues hores per hora treballada
Dia festiu nocturn: preu hora + hora + 25% del 100%	Tres hores per hora treballada

S'entendrà per horari diürn, l'horari en què el centre està obert. Actualment des de les 7 del matí fins a les 22 hores.

Pel barem econòmic, la base es calcularà d'acord amb la fórmula següent: Sou brut anual (Annex II) / 1.491. L'abonament es farà en la nòmina del mes següent.

Pel temps de descans, el treballador pactarà amb l'empresa el període de realització de la festa. Aquest període no pot anar més enllà dels tres mesos d'haver realitzat les hores extraordinàries.

Les hores extraordinàries han de ser aprovades, a priori, per la Gerència del centre.

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a vuitanta a l'any.

21.2 Per treballs extraordinaris que obliguin a pernoctar fora del domicili habitual s'estableix la compensació següent en temps de descans:

- Fins a dues nits fora: mitja jornada de descans.
- Tres o quatre nits fora: una jornada de descans.
- Cinc o sis nits fora: dues jornades de descans.
- A partir de set nits fora: tres jornades de descans.

S'entendrà com a "nits fora", aquelles que vagin en funció de les necessitats de la feina. Aquest descans es realitzarà, automàticament, a partir del dia laboral següent de la tornada de l'esdeveniment. En cas de no fer-se el descans en el termini marcat, es perdre la compensació.

A l'igual que en el punt anterior, l'empresa i el treballador – sense que superi l'establert en aquest article - poden pactar altres fórmules de compensació, informant del fet als representants dels treballadors.

Article 22. Pagues extraordinàries

A tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries i l'import de cadascuna serà el mateix que el d'una mensualitat – sou base, antiguitat i, si correspon, el complement de destinació definit en l'apartat 20.4.a) d'aquest

Dimecres, 24 de novembre de 2010

conveni-. No s'inclouran els complements específics definits en l'apartat 20.4.b) de l'article Estructura salarial d'aquest conveni.

El càlcul de les pagues extres es farà semestral i proporcional al temps de treball, i es computaran de la manera següent:

- Paga de juny: inici del dret de l'1 de gener fins al 30 de juny del mateix any.
- Paga de novembre: inici del dret de l'1 de juliol fins al 31 de desembre del mateix any.

Per acord entre l'empresa i el treballador, les pagues extraordinàries es podran prorratejar en 12 mensualitats.

CAPÍTOL IV: INGRÉS, PROMOCIÓ I CARRERA ADMINISTRATIVA

Article 23. Promoció interna i accés al lloc de treball

23.1 Promoció interna.

Les places vacants i de nova creació es cobriran en primera instància pel sistema de promoció interna. Podran accedir-hi els treballadors de categories inferiors a la plaça que posseeixin les condicions que es requereixen segons el perfil aprovat per l'empresa i que ve determinat per la fitxa de funcions corresponent. L'empresa podrà substituir, si ho considera adient, la titulació acadèmica per l'experiència demostrable. Les bases i el calendari per a cobrir una vacant o plaça de nova creació serà consensuat en cada cas entre els representants dels treballadors i l'empresa.

23.2 Requalificació de llocs de treball

- a) L'empresa pot, si ho considera convenient, requalificar un lloc de treball modificant la plantilla i, si és necessari, l'organigrama del centre. Per fer-ho haurà d'adequar el procediment a allò que marquen els estatuts del centre. Les requalificacions del lloc de treball aniran lligades, en tot moment, a les responsabilitats que l'empresa assigni al lloc de treball concret, i s'haurà de reflectir a les fitxes de categories que es troben al Catàleg de llocs de treball.
- b) Les requalificacions seran aprovades en primera instància per la Gerència de l'organisme i ratificades, posteriorment, per la Presidència.
- c) Si el lloc de treball s'ha requalificat a la baixa –perdent categoria- el treballador que estava assignat al lloc de treball mantindrà íntegrament la seva categoria i salari. Si l'empresa li assigna un altre lloc de treball, ha de seguir mantenint, íntegrament, categoria i salari.
- d) Si el lloc de treball s'ha requalificat a l'alça –augmentant de categoria- i el treballador assignat al lloc de treball compleix els requisits de titulació i capacitació professional inherents al lloc de treball i especificat al Catàleg de llocs de treball, no serà necessària la convocatòria de proves selectives, modificant immediatament la seva categoria i salari, adequant-se al fixat pel nou lloc de treball.
- e) Si, en contra del que diu l'apartat d) d'aquest mateix punt, el treballador assignat fins a aquell moment al lloc de treball requalificat, no compleix el requisit de la titulació, caldrà, en el termini màxim de dos mesos, convocar una prova restringida al treballador. La prova s'haurà d'adequar necessàriament al lloc de treball que hagi de ser cobert, i hi ha de predominar els exercicis de caràcter pràctic. En el supòsit d'aprovar, la modificació de categoria i salari serà immediata a la data de l'aprovació de l'examen. Si el treballador no supera la prova, l'empresa pot traslladar el treballador a un altre lloc de treball d'igual categoria, mantenint, íntegrament, el seu salari base, i iniciant el procés de promoció interna tipificat a l'article 22.1.
- f) Els caps d'Àrea seran els qui traslladaran a la Gerència del centre la petició de requalificació d'un lloc de treball, mantenint, com a eix bàsic de l'assumpció de la requalificació, la suma de noves responsabilitats i tasques.
- g) Respecte a les requalificacions, l'empresa es compromet a informar amb anterioritat al fet, els representants legals dels treballadors.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

23.3 Accés a llocs de treball:

Les vacants que no es cobreixin pel sistema de promoció interna seran proveïdes per personal de nou ingrés. El procediment per a cobrir aquesta vacant serà consensuat en cada cas entre els representants dels treballadors i l'empresa.

S'estableixen les següents mesures de selecció i contractació:

- Publicació d'ofertes de treball no discriminatòries.
- Vetllar per tal que les proves de selecció mesurin exclusivament les competències necessàries per al desenvolupament de la feina i no altres qüestions com la disponibilitat.
- Establir indicadors de segregació en tots els processos de selecció, contractació i retribució. (Per tal que l'empresa pugui fer-ne el seguiment i la millora contínuament, cal que l'empresa marqui uns objectius.)

23.4 Reingrés d'excedents voluntaris.

Els treballadors en excedència voluntària que demanin el seu reingrés en el termini previst en aquest Conveni, tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produís a l'empresa i que la situació econòmica del centre permeti de cobrir.

23.5 Estabilitat laboral.

Es garanteix l'estabilitat laboral dels treballadors que ocupen una plaça de la plantilla que està classificada com a fixa.

Les places que estan classificades com a fixes dins l'organigrama seran cobertes amb contracte d'interinitat, excepte en aquells casos que impliquin la substitució d'un treballador per llicència especial o excedència forçosa. S'acorda regularitzar els contractes d'interinitat en un temps no superior als dos anys des de l'inici del contracte.

Davant el fet que una de les places classificades com a fixa a l'organigrama, quedi vacant per qualsevol motiu que no sigui l'excedència o bé els supòsits que marca la llei per treballs polítics o sindicals, podran accedir-hi, per concurs intern, aquells treballadors que, amb contracte indefinit i amb una antiguitat de més de cinc anys, compleixin els requeriments de perfil que marqui la fitxa del Catàleg del lloc de treball. A tots els efectes, l'aprovació del concurs, servirà per ocupar de manera definitiva la plaça.

Article 24. Formació professional

L'IMET assegurarà a tot el personal una formació teòrica i pràctica permanent, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament que, amb programes adequats a les exigències del servei, aniran a càrrec del propi organisme.

S'acorda que l'import de la partida de formació professional per a l'any 2010 sigui de 8.000 EUR, més l'IPC interanual català a 31 de desembre de 2009, més un 0,25%. La quantitat resultant a l'exercici 2010, servirà de base per augmentar-la de cara l'exercici 2011. L'augment tornarà a ser el de l'IPC interanual català a 31 de desembre de 2010 més el 0,25%. En cas de l'IPC zero o negatiu, l'augment serà del 0,25%.

Els diners d'aquesta partida serà gestionada per la Gerència del centre com a representat legal de l'empresa. Anualment, l'empresa i els representants dels treballadors aprovaran el pla de formació destinat als empleats del centre, i en seran els encarregats del seu seguiment.

El pla de formació podrà modificar-se en el moment en què es cregui oportú, prèvia aprovació per part de l'empresa i dels representants dels treballadors.

En el supòsit que hagin sobrat diners de la partida de formació professional, l'empresa traslladarà el sobrant a la partida del fons social.

Se subvencionaran aquelles accions formatives, que fora de les hores de treball, i per iniciativa pròpia, facin els treballadors i de les quals es pugui esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei. Aquest fet però, haurà d'estar prèviament sol·licitat i necessitarà l'aprovació de l'empresa i dels representants dels treballadors.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

CAPÍTOL V: SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

Article 25. Comissió de seguretat i salut laboral

La Comissió de seguretat i salut laboral portarà a terme el seguiment i aplicació de la Llei 31/95, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, d'aplicació a aquest organisme.

La representació de la comissió sempre serà de caràcter mixt paritari, amb presència d'un representant de l'empresa i del delegat de Prevenció dels treballadors.

Ambdues parts poden sol·licitar que tècnics de la seva confiança aliens a l'empresa, o treballadors amb especial qualificació o informació, participin amb veu però sense vot en les reunions de la Comissió.

Les competències i facultats que té dita Comissió són:

- a. Promoure el coneixement i l'observança de les disposicions vigents en matèria de seguretat, higiene i salut.
- b. Participar en l'elaboració, desenvolupament i avaluació del Pla de prevenció.
- c. Discutir, abans de la seva posada en pràctica, els projectes en matèria d'organització del treball i introducció de les noves tecnologies, en referència a la seva incidència en la prevenció de riscos.
- d. Promoure iniciatives de prevenció i millora de les condicions de treball.
- e. Fer el seguiment, almenys de forma trimestral, en la prevenció de riscos laborals:
- i. Analitzar els danys a la salut amb la finalitat de valorar les seves causes i proposar mesures preventives.
- ii. Visitar el centre de treball per a conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos.
- iii. Estudiar les situacions de perillositat i risc, els accidents succeïts, analitzar les seves causes i realitzar propostes concretes de prevenció.
- iv. Conèixer les reclamacions del personal i els expedients en matèria de seguretat, higiene i salut laboral.
- f. Elaboració trimestralment d'un informe sobre el Pla de Prevenció, incloent els resultats de la vigilància de la salut, les estadístiques sobre accidents de treball o malalties professionals, així com la incidència de les malalties que han ocasionat baixa laboral, i elaboració del Plans necessaris per a la millora contínua.
- g. Accedir a tota la informació i documentació necessària per al desenvolupament de les seves funcions.
- h. Informar la memòria i programació anual dels Serveis de Prevenció.
- i. Establir el barem de la roba de treball que disposa l'article 19 del present conveni.
- j. Altres funcions relacionades amb la normativa.

Els comitès de Seguretat i Salut o Delegats de Prevenció d'empreses que desenvolupen la seva activitat en un mateix centre de treball poden acordar la realització de reunions conjuntes.

L'empresa facilitarà recursos propis a la Comissió segons les seves necessitats, i consensuats en cada cas amb els representants dels treballadors.

Article 26. Metge d'empresa

S'acorda establir un servei de metge d'empresa, per tal de realitzar funcions d'assessorament i seguiment del personal que estigui en situació d'IT i totes les altres que li assigni l'IMET o el present conveni.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

Article 27. Revisió mèdica anual

Cada any, tot el personal acollit a aquest conveni que ho desitgi, serà sotmès a un reconeixement mèdic general, completat amb les proves adaptades al risc a què és sotmès i a les conductes més freqüents en relació amb el lloc de treball.

CAPÍTOL VI: PRESTACIONS SOCIALS

Article 28. Despeses socials

S'acorda que l'import de la partida de despeses socials per a l'any 2010 sigui de 14.353 EUR, més l'IPC interanual català a 31 de desembre de 2009, més un 0,25%. La quantitat resultant a l'exercici 2010, servirà de base per augmentar-la de cara l'exercici 2011. L'augment tornarà a ser el de l'IPC interanual català a 31 de desembre de 2010 més el 0,25%. En cas de l'IPC zero o negatiu, l'augment serà del 0,25%.

En el cas que la totalitat dels ajuts superi la subpartida pressupostària prevista anualment per al fons social, i en el supòsit que hagin sobrat diners de la subpartida de reciclatge, l'empresa traslladarà el sobrant a la subpartida del fons social.

En el cas que, quan es tanqui l'exercici pressupostari, existeixi un romanent al fons social, aquesta quantitat s'incrementarà per a l'any següent sense que aquesta quedi consolidada per als anys posteriors.

Són d'aplicació els ajuts socials que figuren en aquest article, únicament als membres de la unitat familiar i seguint aquest ordre: treballador/a, fills menors de 18 anys amb els quals es convisqui, persones amb disminució incapacitades judicialment al càrrec del treballador, parella i familiars de primer grau. Tots els ajuts que figuren en aquest acord, s'han de presentar al Servei de Personal degudament justificats abans de 31 de desembre de cada any. El Servei de Personal, durant el mes de gener, traspassarà els justificants als representants legals dels treballadors perquè aquests decideixin sobre els ajuts en funció dels criteris aprovats durant l'exercici que s'avaluï. El pagament es farà a finals de febrer.

En els casos que ambdós membres de la parella siguin treballadors de l'empresa, haurà de sol·licitar l'ajut el treballador que tingui el salari més alt.

Clàusula de revisió: La quantitat fixada en cada un dels ajuts que componen la despesa social serà revisable anualment en funció de l'IPC de Catalunya més el 0,25%.

28.1 Acreditació d'unitat familiar

Per a l'acreditació dels membres de la unitat familiar per als quals se sol·liciten ajuts recollits en el fons social, s'haurà d'adjuntar la documentació necessària.

Parella: llibre de família o certificat de convivència o inscripció en el llibre de parelles de fet de l'Ajuntament.

Menors de 18 anys amb els quals es convisqui: document d'identitat o document acreditatiu de convivència.

Fills del treballador: còpia del llibre de família del treballador i/o de la parella estable.

Persones amb disminució incapacitades judicialment: certificat de disminució, documentació de la incapacitació judicial i document de la declaració de la Renda on figuri que està al càrrec del treballador.

28.2 Ajudes familiars

Per naixement d'un fill, adopció o acolliment fins a 523,94 EUR, que seran concedides en un única paga que es farà efectiva en el mes següent al naixement.

Es destinarà la quantitat de fins a 183,14 EUR anuals per a cada treballador que tingui família nombrosa.

L'import exacte, en cada cas, vindrà donat per l'aplicació, a la quantitat màxima, dels percentatges de la taula adjunta a aquest article.

Pel còmput de família nombrosa es comptaran els fills menors de 18 anys que convisquin amb el treballador.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

28.3 Ajudes especials (correlacionar els graus de disminució amb el sistema de qualificació oficial de minusvàlues)

La parella estable, familiars de primer grau, o menors de 18 anys amb els quals es convisqui que tinguin una incapacitat física, psíquica o sensorial, tindran dret a un ajut especial per aquest concepte que es percebran mensualment segons el grau de disminució. Les quantitats anuals seran les següents:

1r grau disminució	2n grau disminució	3r grau disminució
del 33% al 44%	del 45% al 64%	del 65% al 100%
1.746,49 EUR	1.964,82 EUR	2.183,11 EUR

L'acreditament de la disminució, així com el grau, serà atorgat mitjançant la presentació de la documentació pertinent.

S'abonarà també una quantitat de fins a 698,59 EUR anuals, a tots els treballadors amb un parent de primer grau o menor de 18 anys amb el qual es convisqui que necessiti tractament psicopedagògic o de logopèdia, prèvia justificació mèdica.

La regularització de la situació es realitzarà amb l'acord establert a la Comissió de fons social.

- Per poder sol·licitar aquest ajut haurà d'haver-se sol·licitat obligatòriament als Organismes oficials corresponents els complements o les prestacions socials i econòmiques que estableix la normativa de la Generalitat de Catalunya o de l'Estat o la de qualsevol Institució privada, per a aquest casos.
- Aquest ajut només el percebran aquelles persones que el total d'altres ajuts que percebin per aquesta qüestió sigui inferior a la meitat del salari mínim interprofessional, documentació que s'haurà d'acreditar mitjançant certificació de l'INS.

L'import exacte, en cada cas, vindrà donat per l'aplicació, a la quantitat màxima, dels percentatge de la taula adjunta a aquest article.

28.4 Estudis

En la mesura que ho permeti l'estat del pressupost social de l'IMET, es concediran durant el mes de febrer, amb la resta de despeses socials, ajuts per estudis de formació reglada, llibres de caràcter obligatori de la formació reglada, dels treballadors i menors de 25 anys que convisquin amb ell. Les quanties màximes es calcularan d'acord amb el prorrateig de la taula adjunta a aquest article.

De no poder fer front a totes les sol·licituds, la Comissió de fons social haurà de decidir entre repartir proporcionalment la quantia de diners de fons socials disponibles o prioritzar unes subvencions per davant d'altres, per raons objectives. L'esmentada Comissió emetrà un informe on es justificaran els criteris emprats.

Les sol·licituds se sotmetran a l'estudi de la Comissió de fons social. Aquestes ajudes s'abonaran un sol cop l'any i seran pels conceptes següents:

Educació infantil (0-3 anys)
Educació preescolar i primària (3-12 anys)
ESO (12-16 anys)
Batxillerat i Formació professional
Ensenyaments reglats d'esports, artístics i d'idiomes
Formació de persones adultes, i preparació per les proves d'accés
Ensenyaments universitaris.
Llibres

S'abonarà la mateixa quantitat, independentment del valor de la matrícula.

L'import de les ajudes mai no serà superior al cost demostrable dels estudis o llibres cursats o emprats.

En qualsevol cas, s'haurà de justificar el motiu de la concessió dels ajuts.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

28.5 Ampliació de les ajudes mèdiques

Totes aquelles actuacions mèdiques necessàries, que per qualsevol motiu quedessin excloses de la cobertura de la Seguretat Social, o de la Mútua Patronal, la manca de les quals pogués derivar un dany físic o psíquic per al treballador, parella estable, parents de primer grau i menors de 18 anys amb els quals es convisqui, quedaran garantides en la mesura que ho permeti l'import del fons social.

S'estudiarà en cada cas l'oportunitat d'aconseguir aquest ajut, no en raó a la quantia que pugui suposar, sinó en raó a la situació econòmica del treballador i de la seva necessitat.

En cas de sol·licitar aquesta ajuda, el treballador haurà de facilitar tota la documentació que es precisi al metge d'empresa el qual guardarà estricta confidencialitat sobre el tema.

L'organisme encarregat de concedir o no aquest ajut serà la comissió de fons social, la qual tindrà el deure i l'obligació de mantenir la confidencialitat del cas.

El fet de no respectar aquest darrer punt serà considerat com a falta molt greu i sancionada tal i com es preveu al respecte.

28.6 Altres prestacions

En cas de defunció, s'estableix una quantia de 1.500 EUR que s'abonarà directament a la unitat familiar que, fins aquell moment, hagi estat vigent per altres pagaments de l'IMET.

En el cas de complir 25 anys d'antiguitat o jubilació, anticipada o no,, l'IMET abonarà al treballador una paga de 1.250 EUR.

28.7 Pròtesis

- Muntures d'ulleres graduades: fins a un màxim de 83,27 EUR per pacient, amb un període de carència de 2 anys.
- Vidres graduats: per pacient i any, el 75% de l'import de les factures fins a un màxim de 208,21 EUR.
- Lents de contacte: per pacient i any, el 75% de l'import de les factures fins a un màxim de 261,04 EUR.
- Odontologia: per pacient i any, el 75% de l'import de les factures fins a un màxim de 832,83 EUR.
- Plantilles: per pacient i any, fins a un màxim de 74,96 EUR.

Per a la resta de pròtesis que no es fan efectives per part de la SS, l'empresa, a través del fons social, donarà un ajut d'un 25% del total de la despesa fins a un màxim de 832,83 EUR, import que s'aplicarà a la taula de percentatges del fons social. Per obtenir aquest ajut s'ha de presentar conjuntament amb la sol·licitud un informe del Servei Català de la Salut en el que consti que aquesta pròtesi no es fa efectiva pel propi INS.

28.8 Despeses farmacèutiques

Així mateix, l'IMET assegurarà la cobertura fins a un 80% de l'import de les despeses farmacèutiques del personal afectat per aquest Conveni i de llurs beneficiaris (continguts a la cartilla de la Seguretat Social del treballador), degudament justificades per la còpia estesa pel facultatiu de la Seguretat Social.

28.9 Instal·lacions esportives municipals

Els treballadors de l'IMET, els seus familiars (parella i fills menors de 18 anys), i els jubilats (extreballadors del Centre) podran utilitzar gratuïtament les instal·lacions esportives municipals, prèvia la sol·licitud del corresponent carnet acreditatiu al Servei de Personal de l'ajuntament. Correspon al mateix treballador fer la totalitat dels tràmits administratius.

28.10 Fons de Cooperació amb el Tercer i Quart Món

Tots els treballadors que així ho desitgin podran fer descomptar del seu sou brut la quantitat que correspongui al 0,7% en concepte de cooperació al tercer i quart món.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

28.11 Falsedat documental

La falsedat documental per part de qualsevol treballador per tal d'obtenir un benefici social dels esmentats punts suposarà la impossibilitat de poder demanar qualsevol prestació per un període mai no inferior a 5 anys.

La gravetat de cada cas serà estudiada en la Comissió de fons social, que serà la que decidirà el temps de durada d'aquesta sanció.

28.12 Taula de prorrateig

Fills*/Renda	<=16.650 EUR	<=24.950 EUR	<=33.270 EUR	<=41.580 EUR	<=49.900 EUR	+
0	80%	70%	60%	50%	40%	40%
1	90%	80%	70%	60%	50%	40%
2	100%	90%	80%	70%	60%	50%
3	100%	100%	90%	80%	70%	60%
4	100%	100%	100%	90%	80%	70%
5	100%	100%	100%	100%	90%	80%
6	100%	100%	100%	100%	100%	90%
7	100%	100%	100%	100%	100%	100%
+	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Article 29. Responsabilitat civil i assistència de lletrat

L'IMET nomenarà un lletrat o equip de lletrats que pugui assessorar legalment i defensar jurídicament el personal afectat per aquest Conveni, en el supòsit de qualsevol compareixença davant l'autoritat judicial, encara que sigui únicament com a testimoni, per qüestions derivades de les seves actuacions al servei de l'Administració Local.

L'IMET garanteix la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries per part dels serveis jurídics municipals, informant-los i debatent-los entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran consensuats entre l'empresa i els representants legals dels treballadors.

Article 30. Jubilacions anticipades incentivades

30.1 Podrà acollir-se a la jubilació voluntària incentivada, el personal laboral amb contracte indefinit, que reuneixi els requisits següents:

- Trobar-se en situació de servei actiu i d'alta a la plantilla de l'IMET en el moment en què sol·liciti el passí a la jubilació, que haurà de produir-se en el decurs de l'any següent en que s'hagi formulat la petició.
- Portar, com a mínim, catorze anys a l'empresa.
- Complir en el transcurs de l'any en el qual es passi a la jubilació: 60, 61, 62, 63 o 64 anys. Serà requisit addicional que en la data de la jubilació efectiva restin, com a mínim, 10 mesos per a la data de la jubilació forçosa per edat.
- Reunir els requisits establerts en el Règim General de la Seguretat Social per rebre la pensió per jubilació voluntària.

30.2 Els interessats podran formular la seva petició de passí a la jubilació voluntària, abans del mes de setembre de l'any anterior a la data en que es produeixi la jubilació.

30.3 Les quantitats fixades com a incentius s'estableixen tenint en compte tant l'edat del treballador en el moment de passí a la jubilació, com les retribucions mensuals brutes percebudes en el mes immediatament anterior a la data de jubilació. Es concreten en:

- Als 60 anys d'edat (40 mensualitats)
- Als 61 anys d'edat (32 mensualitats)
- Als 62 anys d'edat (24 mensualitats)

Dimecres, 24 de novembre de 2010

- d) Als 63 anys d'edat (16 mensualitats)
- e) Als 64 anys d'edat (8 mensualitats)

30.4 Les quanties fixades en concepte d'incentiu es podran fer efectives d'un sol cop en el moment de la jubilació, o bé, en tres o cinc pagaments.

30.5 Per determinar les retribucions mensuals brutes es consideraran els conceptes següents, tots ells de quantia fixa i de percepció mensual:

- a) Sou mensual
- b) Triennis mes
- c) Complementos fixes de caràcter mensual

Resten excloses, en conseqüència, les gratificacions per serveis extraordinaris, plusos variables i qualsevol altra assignació d'anàloga naturalesa.

30.6 El reconeixement o la denegació de l'incentiu correspon a la Presidència de l'Organisme, i es farà efectiu al mes següent al que es presenti la concessió de la jubilació per l'INSS. La concessió o denegació de l'incentiu s'informarà a la comissió paritària per intentar arribar a un acord.

30.7 La percepció de l'incentiu és incompatible amb la realització de qualsevol treball retribuït tant en el sector públic com en el privat. L'incompliment d'aquesta condició, comportarà l'obligació del beneficiari a reintegrar l'incentiu rebut.

30.8 L'IMET podrà emprar els mecanismes de fiscalització oportuns per tal de constatar l'efectiu compliment d'aquest punt.

Article 31. Representants dels treballadors.

Els representants dels treballadors tindran plena llibertat per desenvolupar tots els drets i deures inherents al seu càrrec, i que vénen determinats per les lleis.

Tots els sindicats representatius en un mínim d'un 10% dels delegats sindicals tindran dret a anomenar un delegat de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS), amb els drets i garanties previstos per aquesta llei.

Cada delegat sindical disposarà de fins a 180 hores anuals per al desenvolupament de les seves funcions, que podran acumular-se en qualsevol dels seus membres.

No es computaran, a efectes de les 180 hores anuals, quan sigui per reunions convocades a instància de l'empresa o per negociació col·lectiva.

Cada representació sindical notificarà a l'empresa totes aquelles absències del seu lloc de treball amb la major antelació possible.

L'empresa facilitarà els recursos necessaris als representants dels treballadors per al desenvolupament de les seves funcions.

Els representants dels treballadors han de rebre informació suficient de tots els assumptes de personal segons el que regula l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors. Per aquest motiu, es confeccionarà un imprès que s'omplirà des del Departament de Personal i del qual els representants dels treballadors en podran disposar a cada principi de mes.

L'empresa es compromet a informar de qualsevol falta atribuïda a un treballador, independentment de la seva classificació, és a dir lleu, greu o molt greu.

Els representants dels treballadors rebran informació dels expedients disciplinaris, propostes de sancions, diligències prèvies i propostes de trasllat del personal.

Un representant dels treballadors podrà ser rebut en els supòsits de seguir-se un expedient disciplinari a un dels seus membres, sense perjudici del interessat, que es regula en el procediment disciplinari.

Pel que fa als drets de representació dels representants dels treballadors s'aplicarà el que disposa l'article 6.3 de la Resolució de 29 de gener de 1981, de la Direcció General d'Administració Local i l'altra legislació laboral aplicable.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

Un membre de la representació dels treballadors formarà part, amb veu i vot, dels tribunals dels processos de selecció, així com participará en l'elaboració de les bases segons consta en el present conveni.

Els representants dels treballadors i els de l'IMET es comprometran a comparèixer als processos legals de conciliació. En cas que una interpretació del conveni sigui portada al CEMICAL o al Tribunal Laboral de Catalunya, les parts restaran obligades a acatar les resolucions que en resultin.

Article 32. Assemblees de treballadors

Els treballadors disposaran de fins a sis hores mensuals per a la celebració d'assemblees generals o sectorials.

Aquestes assemblees seran convocades pels representants dels treballadors, i s'hauran d'anunciar a l'empresa, amb un mínim de 48 hores d'antelació, comunicant-se l'hora d'inici i la durada prevista, a tals efectes. L'empresa consensuarà amb els representants dels treballadors els serveis mínims a cobrir davant dels usuaris.

Excepcionalment, i de mutu acord amb l'empresa, els representants dels treballadors poden convocar reunions o assemblees amb col·lectius reduïts sobre temes que els afectin directament.

Excepcionalment, durant el procés de negociació del Conveni, es podran convocar assemblees sense cap dels requisits anteriorment esmentats.

L'empresa posarà a disposició del representants dels treballadors un espai, per tal de poder portar-les a terme.

Els representants dels treballadors convocants seran, en cada cas, responsables del normal desenvolupament de les assemblees.

Article 33. Seccions sindicals

Tindran els drets sindicals següents:

1.- Cada secció sindical disposarà de 6 hores anuals per a l'any 2010 per celebrar assemblees o reunions en hores de servei, amb la possibilitat d'acumular-les fins a un màxim de 2 hores en una sola assemblea. El nombre d'hores a partir de l'any 2010 s'ampliarà o disminuirà en funció del nombre d'afiliats del centre.

2.- Les seccions sindicals que hagin aconseguit un delegat sindical en les eleccions sindicals, disposaran per a l'any 2010 de 5 hores mensuals per a la realització de les seves funcions, repartides segons el criteri de la secció.

3.- Es consignarà la quantitat de 60 EUR anuals a cada secció sindical. Aquesta quantitat haurà de ser degudament justificada al final de cada exercici.

4.- Les seccions sindicals gestionaran una bossa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres. Els membres de les Seccions Sindicals podran fer ús d'aquesta bossa d'hores sempre que la suma total de les fetes en un mes no superi el total de la bossa.

5.- Es crearà un reglament de funcionament consensuat entre els representants dels treballadors, l'empresa i els presidents de cada Secció Sindical.

Article 34. Serveis mínims

En els casos de vaga, l'empresa i els representants legals dels treballadors definiran els serveis mínim imprescindibles de permanència que, pel caràcter especial d'aquests llocs de treball, hagin de mantenir-se.

Des de la petició de vaga s'iniciaran les converses, i abans de les 72 hores de l'inici de l'esmentada vaga, es prendrà la decisió dels serveis mínims.

Dimecres, 24 de novembre de 2010

ANNEX 1: Horaris del personal del CFO La Paperera

Categories amb l'horari flexible:

- Gerència
- Caps d'Àrea
- Tècnics d'Àrea
- Tècnics de Projectes

Categories amb l'horari partit:

- Auxiliar administrativa de Recepció i Informació
- Auxiliar administrativa de l'àrea d'Ocupació
- Personal adscrit al servei d'InfoIMET
- Conserges (segons el cas)
- Cambrera
- Ajudant de cambrera
- Subalterns

Categories amb l'horari ordinari:

- Auxiliars tècnics
- Auxiliar administratiu
- Conserges (Segons el cas)

La base de l'horari del personal pedagògic (experts aeronàutics) i del personal ocupacional (monitors i alumnes dels tallers ocupacionals) és l'horari ordinari, pactant-se, en cada cas, l'hora d'entrada i sortida del/de la treballador/a.

ANNEX II

TAULA I

Categoria	2009
Gerent	59.271,35
Cap d'àrea	49.965,07
Tècnic d'àrea	43.410,85
Tècnic projecte	34.992,76
Expert aeronàutic	33.079,82
Aux. tècnic	32.606,51
Administratiu	28.928,55
Expert de projecte	25.385,00
Aux. administratiu	24.638,03
Conserge	23.259,84
Cambrer/a	21.537,05
Ajudant de cambrer/a	14.523,56
Subaltern	9.560,60

Barcelona, 10 de novembre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé