

# **CONVENI LABORAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL DE SERVEIS SOCIALS DE TARRAGONA**

## **CAPÍTOL I: CONDICIONS GENERALS**

### **ARTICLE 1. ÀMBIT PERSONAL.**

Aquest Conveni serà aplicable a tot el personal que presta servei a l'Institut Municipal de Serveis Socials de Tarragona (IMSST), mitjançant una relació laboral.

### **ARTICLE 2. VIGÈNCIA I DURADA**

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part del Comitè d'Empresa i un cop aprovat pel Consell d'administració. Els seus efectes econòmics tindran caràcter retroactiu a la data de l'1 de gener de 2004.

La seva durada serà fins el 31 de desembre de 2007, i es prorrogarà per tàcita reconducció si no es formula denúncia de rescissió o revisió amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la indicada data.

Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents. Mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord que el substitueixi.

En el supòsit que alguna administració impugni aquest Conveni, en tot o en alguna de les seves parts, tornarà aquest Conveni a la mesa negociadora.

### **ARTICLE 3. CLÀUSULA DE GARANTIA "AD PERSONAM".**

Es garanteix el respecte als drets individuals adquirits mitjançant qualsevol contracte o resolució que no vulneri el dret administratiu. Les pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte, norma o disposició de rang superior més favorable ha de prevaler sobre el que s'estableix en aquest Conveni.

### **ARTICLE 4. COMISSIONS.**

Totes les Comissions que es recullen en aquest article tindran caràcter de paritàries, es constituïran en el termini de 15 dies a comptar des de l'aprovació del Conveni i estaran formades per 4 membres, dos dels quals seran els representants dels treballadors i estaran nomenats pel Comitè d'Empresa, que també serà qui els podrà remoure.

En cadascuna de les Comissions indicades en aquest article, es garanteix el dret a assistir-hi, com a mínim, un representant amb veu però sense vot, de cadascuna de les organitzacions sindicals i candidatures independents, que hagin obtingut el 10% o més dels vots en les últimes eleccions sindicals.

### **1. Règim de funcionament de les Comissions paritàries:**

- a) Les reunions han de tenir, amb caràcter ordinari, una periodicitat mínima trimestral. També se'n podran fer, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les parts. De totes les sessions, tant ordinàries com a extraordinàries, se n'estendrà l'acta corresponent.
- b) Aquestes Comissions s'han de constituir en un termini màxim de quinze dies a partir de la signatura d'aquest Acord.
- c) Les Comissions quedaran constituïdes, en primera convocatòria, per les dues terceres parts de les persones que l'integren, i en segona convocatòria, que s'ha de fer sempre el mateix dia que la primera, mitja hora després, per la majoria dels seus membres.
- d) L'IMSST nomenarà un secretari, el qual exercirà les funcions pròpies del seu càrrec en els òrgans col·legiats, entre les quals s'inclouen la confecció de les actes i de les convocatòries. Aquestes seran personals, per escrit i hi ha de figurar l'ordre del dia a tractar, i adjuntar l'esborrany de l'acta de la sessió anterior.
- e) L'ordre del dia es confeccionarà amb els punts fixats en la sessió anterior i aquells altres que proposin per escrit qualsevol de les parts 72 hores abans de l'inici de la sessió.
- f) Les convocatòries ordinàries s'han de notificar amb 7 dies hàbils d'antelació, com a mínim.
- g) Les convocatòries extraordinàries s'han de notificar amb 24 hores d'antelació i realitzar-se en un termini màxim de 5 dies hàbils posteriors a la presentació de la sol·licitud efectuada per qualsevol de les parts.
- h) Les Comissions poden utilitzar els serveis ocasionals o permanents de persones assessores, amb veu i sense vot. Aquestes seran nomenades lliurement per cadascuna de les parts, en nombre no superior a tres per part.
- i) Tots els acords de les Comissions requereixen el consens d'ambdues parts. Els acords presos en el si de les Comissions paritàries vinculen a les parts.
- j) Les parts poden decidir, en aquelles qüestions sobre les quals no hi hagi acord, sotmetre-les al criteri d'un arbitratge, com pot ser el Tribunal laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

### **1. Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.**

La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment tindrà les següents funcions:

- a) Interpretació, vigilància, aplicació, desenvolupament i seguiment del Conveni.

- b) Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el present Conveni.
- c) Mediació i conciliació en el tractament de les qüestions i dels conflictes de caràcter individual o col·lectiu que es plantegin dins l'àmbit de regulació del Conveni.
- d) Seguiment de la selecció, substitució, contractació i les hores extres, per a la qual cosa:
- s'arribarà a una resolució pactada dels temes que es sotmetin a decisió;
  - mensualment es rebran informes sobre l'evolució de la contractació laboral i les hores extres;
  - es realitzarà el seguiment i anàlisi de la contractació laboral i volum d'hores extres realitzades, disposant de totes les còpies bàsiques dels contractes e informes dels treballs extraordinaris;
  - s'establiran els criteris per a l'elaboració de plans d'ocupació, participant en el seguiment i avaluació dels resultats;
  - es formularan iniciatives, propostes i suggeriments en l'ordre de millorar la situació de la contractació temporal;
  - s'establiran els criteris per a l'elaboració de concursos anuals de selecció de personal i de confecció de les llistes de substitucions, abans de la seva aprovació, amb objectivitat en la seva classificació professional i retribucions;
  - en el procés selectiu, el comitè d'empresa designarà un representant per a formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb veu. Es procurarà que l'esmentat representant tingui la titulació acadèmica o professional igual o superior al nivell exigint per accedir a la plaça que es convoqui.
  - s'establiran les retribucions dels contractes en pràctiques i formació.
  - s'elaboraran els criteris adreçats a declarar els llocs de treball essencials, basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, per tal de cobrir a la major brevetat possible les baixes per IT i poder reduir el termini de 15 dies establert per substituir un treballador, un cop constatada la impossibilitat de retorn immediat a l'activitat laboral.
- e) Totes les activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica dels Acords, o que s'hagin establert en el seu text o qualsevol altra que, en el seu cas, se li pugui atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.
- f) La representació dels treballadors té dret a participar amb veu en la formació de l'oferta pública d'ocupació.
- g) Resolució trimestral de les peticions al Fons Social i proposta de valoració a la Comissió Executiva de l'IMSST sobre el pagament de prestacions no previstes al barem, perquè faci si s'escau, la proposta de resolució pertinent.
- h) Participació en la Comissió de Control de la gestió del Pla de Pensions, que l'IMSST manté amb els seus treballadors i determinació de la quantificació i temporalitat de les aportacions a efectuar per l'empresa.

## **2. Comissió paritària de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna.**

A efectes de promoció interna i provisió de llocs de treball, s'acorda la participació del Comitè d'Empresa en la confecció de la normativa de promoció professional i promoció interna, amb criteris d'objectivitat i igualtat d'oportunitats, per a l'accés a les diferents categories i llocs de treball. Aquesta normativa contindrà aspectes com els sistemes de selecció, requisits per a participar en els processos selectius, mèrits a valorar, etc.

1. Es constitueix una Comissió paritària de valoració de llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna formada per 4 membres, que podran tenir els respectius suplents. El nomenament dels representants dels treballadors correspondrà al Comitè d'empresa, que també serà qui els podrà remoure.
2. Les Comissions de valoració de llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna, tindran les següents funcions:
  - a) Participació durant el procés de l'elaboració de la valoració de llocs de treballs.
  - b) Negociació i pacte en relació amb les propostes de classificació, valoració de llocs de treball i promoció abans de la seva aprovació.
  - c) Participació en l'ordenació administrativa i confecció dels criteris i bases de tots els processos de promoció professional i de promoció interna.
  - d) Participació en el procés de reorganització administrativa i elaboració de la plantilla i catàleg dels llocs de treball.

## **3. Comissió de formació.**

Es constitueix una Comissió paritària de formació, la qual estarà formada per 4 membres, que podran tenir els respectius suplents. El nomenament dels representants dels treballadors correspondrà al Comitè d'empresa, que també serà qui els podrà remoure.

Les Comissions de formació tindran les següents funcions:

- a) Elaboració del Pla de formació i aprovació dels programes.
- b) Elaborarà un pla de formació professional.
- c) Supervisarà l'adequada execució de les accions formatives.
- d) Admissió dels aspirants als cursos de formació.
- e) Emetre informes, els quals seran vinculats.

El règim de funcionament de la Comissió paritària de formació, serà el que s'estipula per al funcionament de la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni.

La comissió de formació classificarà totes les activitats formatives (sindicals, d'altres administracions i entitats, organismes o empreses) de la manera següent:

1. **Formació inicial:** comprendrà accions formatives relatives a l'organització municipal i dirigides al personal de nou ingrés a l'IMSST.
2. **Formació general:** comprendrà accions formatives sobre temes o matèries, necessàries per a l'organització i que puguin interessar al conjunt dels/les treballadors/es.
3. **Formació per al lloc:** comprendrà accions formatives concretes (d'especialització, perfeccionament, etc.), de contingut directament relacionat amb els llocs de treball no vacants, adequades als requeriments del servei i dirigides exclusivament als/les treballadors/es que ocupen els llocs.
4. **Formació per a la promoció:** comprendrà accions formatives que incorporin continguts nous per al/la treballador/a. Aquest tipus de formació consistirà a formar els treballadors i treballadores interessats en accedir a places o llocs de treball diferents dels que ocupen en aquest moment perquè puguin accedir en millors condicions als processos de cobertura de places o llocs vacants, complint els requisits establerts en les disposicions legals d'aplicació.

Les accions formatives a què es refereixen els punts 1 i 3 precedents seran d'assistència obligatòria i el temps de durada d'aquestes serà computat com de treball efectiu, es realitzin o no durant la jornada laboral, encara que preferentment es realitzaran durant la jornada.

Les accions formatives a què es refereix el punt 2 precedent seran de caràcter voluntari i el 50% del temps de durada d'aquestes serà computat com de treball.

Les accions formatives a què es refereix el punt 4 precedent seran de caràcter voluntari i el temps de durada d'aquestes no serà computat com de treball, es realitzin o no durant la jornada laboral, encara que preferentment es realitzaran fora de la jornada laboral.

El Comitè rebrà informació prèvia dels plans de formació dels respectius Serveis / Àrees i podrà participar en la seva elaboració.

La Comissió de Formació farà el seguiment de l'elaboració i aplicació del Pla General de Formació que afecti el conjunt dels treballadors. A l'esmentat pla hi constaran els criteris econòmics, que regularan el % de participació de l'empresa i del treballador en relació al cost de l'activitat formativa i, si s'escau, de les dietes i del quilometratge.

## **CAPÍTOL II: JORNADA LABORAL, DRET A PAUSES EN LA JORNADA, CALENDARI LABORAL I VACANCES**

### **ARTICLE 5. JORNADA LABORAL**

Es mantindrà la mateixa jornada laboral vigent a l'Ajuntament de Tarragona.

Per ser tan diversa la feina que es fa en els diferents centres de treball i serveis de l'IMSST, els horaris en general s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord amb l'organització establerta per l'IMSST i amb la legalitat vigent.

Per als empleats de l'Institut, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, 12 hores.

Per als empleats de l'Institut, hi ha d'haver un descans setmanal de 36 hores ininterrompudes.

Per als treballadors de l'Institut amb jornada completa, la seva distribució es farà en un mínim de 5 hores diàries i un màxim de 9 hores diàries.

Per als empleats de l'Institut que treballin de nit, en cap cas la jornada de treball del torn de nit pot superar les 8 hores.

L'horari de règim comú, que afecta les dependències de caràcter administratiu i assimilades, tindrà una part d'horari fixe, de 9 a 14 hores, de dilluns a divendres, mentre que la resta de la jornada s'haurà de completar, en horari flexible, entre les 7 i les 16 hores, d'acord amb l'organització del servei.

L'horari de treball dels ordenances s'adequarà a les necessitats del servei públic. L'establirà i modificarà, quan el servei ho requereixi, el director-gerent, a proposta del coordinador corresponent, prèvia negociació amb la Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

Es tendirà a unificar l'horari d'obertura dels Centres Cívics.

Pels vuit ordenances adscrits als Centres Cívics s'estableixen dos torns de treball:

- Mati: de 8h. a 15h. de dilluns a divendres;
- Tarda: de 15h. a 21h. de dilluns a divendres i els dissabtes de 9h. a 14h.

Es consideraran hores extres totes les realitzades fora dels trams horaris esmentats.

La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment acordarà el sistema de compensació econòmica de les perllongacions horàries ocasionades per l'obertura i tancament de recintes, i en revisarà periòdicament l'aplicació.

El treballador que cursi estudis, amb regularitat, en centres d'ensenyament oficial o cursos de formació relacionats amb el lloc de treball o amb la seva promoció interna, impartits per un organisme públic, tindrà preferència a escollir torn de treball, sense que en cap cas comporti un canvi de funcions o de lloc de treball. En la resta d'activitats formatives, s'estudiarà per la comissió d'interpretació, estudi i seguiment.

Quan tots dos conjuges prestin servei en aquest Institut, es garantirà, si així ho sol·liciten, que coincideixen al mateix torn.

Quan tots dos conjuges prestin servei en aquest Institut i estiguin sotmesos al règim de torns, se'ls garantirà el descans setmanal a les mateixes dates, si així ho sol·liciten.

Els empleats en règim de jornada superior a 6 hores ininterrompudes gaudiran d'un descans de 30 minuts. Els empleats amb jornada de 5 hores o més ininterrompudes gaudiran d'un descans de 15 minuts.

## **ARTICLE 6. CALENDARI LABORAL**

1. El calendari de festius es correspondrà amb el calendari de les festes laborals de Catalunya aprovades per la Generalitat de Catalunya, més les dues festes locals aprovades per l'Ajuntament de Tarragona.
2. Els 9 dies de permís previstos a l'article 148.2 del Reglament de personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, es distribuïran de la següent manera:
  - Quatre dies per Setmana Santa, a repartir en dos torns al 50%
  - Els dies 24 i 31 de desembre, quan no siguin dissabte ni diumenge.
  - Tres/quatre dies per Nadal, a repartir en dos torns al 50%
  - La resta de dies, en cada cas, al llarg de l'any.

A més dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració pública, els empleats tindran dret a gaudir de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir de l'octau

3. Anualment, un cop aprovat el calendari laboral per la Generalitat de Catalunya, es negociarà la distribució dels dies de lliure disposició.
4. Els dies de lliure disposició també es podran gaudir, si les necessitats del servei ho permeten, durant la resta de l'any, després de la renúncia prèvia dels abans fixats. Per la qual cosa caldrà la conformitat del coordinador del servei .
5. Quan els dies de Sant Magí i Santa Tecla s'escaiguin en dissabte, els empleats municipals gaudiran d'un dia més de lliure disposició en compensació de cadascuna de les dites festes locals.
6. Amb motiu de que els Centres Cívics tenen establerts determinats períodes de tancament, la qual cosa suposa que el personal adscrit als CcCc no pot triar el torn de vacances durant Nadal i Setmana Santa, gaudiran 1 dia més de descans per any.

## **ARTICLE 7. VACANCES**

1. Es gaudeix anualment d'un mes, amb independència dels dies que tingui el mes, o 22 dies laborables de vacances.

En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'Administració que s'indiquen, es tindrà dret a gaudir dels següents dies de vacances anuals:

15 anys de servei:	23 dies laborables.
20 anys de servei:	24 dies laborables.
25 anys de servei:	25 dies laborables.
30 o més anys de servei:	26 dies laborables.

El període normal de vacances serà el comprès des del 15 de juny fins al 15 de setembre, preferentment els mesos de juliol i agost.

2. En els casos de jubilació, maternitat i altres casos de caràcter excepcional, les vacances es podran realitzar fora dels períodes indicats.
3. Si per necessitats específiques dels serveis que ofereix l'IMSST, el personal no pot fer les vacances dins el període establert a l'apartat 1 d'aquest article, s'estableix una prima d'un dia laboral per cada 7 dies naturals.
4. Els plans de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes d'abril del mateix any.
5. Els conflictes que puguin sortir sobre la realització de vacances dintre de cada servei seran resolts pel seu responsable, un cop escoltada la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, seguint un criteri rotatiu. En qualsevol cas, i si no s'arriba a un acord per realitzar les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.2) de l'Estatut dels Treballadors.
7. Si durant les vacances el treballador/a té una malaltia o un accident, que comporti baixa mèdica, aquestes quedaran interrompudes, havent de presentar la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances un cop hagi obtingut l'alta mèdica. Quan el treballador afectat de malaltia pertany a un equip, les vacances del qual es realitzin de forma coordinada entre els seus membres, aquell podrà reprendre les vacances que no hagi pogut gaudir per motiu de malaltia justificada, quan no afecti els torns establerts pels seus companys. En els casos que, per motius del servei, els treballadors no puguin gaudir de dies de vacances, els podran realitzar l'any següent.
8. Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador no té un període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances és la part proporcional corresponent. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es podrà concedir permís no retribuït a aquelles persones que ho sol·licitin, per completar el mes de descans.
9. Se suprimeixen les tardes i els dissabtes, resultant una jornada diària des de les 8 h. fins a les 15 h. des del 24 de juny al 30 de setembre ambdós inclosos, així com durant els torns de Setmana Santa i els de Nadal.



## **CAPÍTOL III: CONDICIONS SOCIALS**

### **ARTICLE 8. LLICÈNCIES I PERMISOS**

1. Els treballadors tenen dret a gaudir dels permisos següents:

- a) 1 dia laborable per canvi de domicili si és a la mateixa localitat i 4 si és en una altra.
- b) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, del temps indispensable per a la realització dels exàmens finals. En el cas que el treballador faci la seva jornada de nit, el permís retribuït serà de tota la jornada del dia immediatament anterior a l'examen. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves i cal demanar permís amb un mínim de 72 hores d'antelació.
- c) El temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal: per a l'acompanyament de l'esposa, marit, fills o ascendents per consanguinitat o afinitat fins al primer grau, que per motius d'edat o físics hagin de ser acompanyats al metge; per visita al metge dins de les hores de treball, només en casos d'urgència i amb l'aportació del corresponent justificant facultatiu; per l'exercici del dret al sufragi; i per comparèixer a citacions judicials.
- d) S'estableix el dret a 14 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores s'ha de fer d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes d'una hora i màximes de quatre, i la recuperació s'ha de fer, a elecció del treballador, o bé compensant hores extraordinàries realitzades, o bé acumulant-ho fins completar tota una jornada.

2. Els empleats municipals tindran els permisos següents:

- a) El personal adscrit a les dependències de caràcter administratiu i assimilades, amb horari de règim comú, gaudirà de permís, de les 14 a les 15 hores, els dies 18 d'agost i 22 de setembre.
- b) Amb motiu de les festes de Santa Tecla, el personal adscrit a les dependències de caràcter administratiu i assimilades, amb horari de règim comú, gaudirà de permís de les 8 a les 9 i de les 14'30 a les 15 hores del dia de la Crida a les Festes al 22 de setembre.
- c) Quan el 24 de setembre sigui dia laborable, es gaudirà de permís de les 13 a les 15 hores, per veure els castells.
- d) Per als empleats que, per raó del servei, no puguin gaudir de reducció horària durant aquelles dates, es concretarà la forma de compensació horària corresponent.

### **ARTICLE 9. MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL**

I.- Excedències

A.- Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest apartat I tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest article i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'apartat I.E d'aquest article, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

#### B.- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. Durant el període d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla, els empleats podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració

#### C.- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. Durant el període d'excedència voluntària per a tenir cura de familiars, els empleats podran participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

#### D.- Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1.L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions públiques durant el període establert als empleats el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar exercint un lloc de treball de caràcter definitiu com funcionari de carrera o com laboral fix en qualsevol de les Administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic depenents o vinculades a elles, als òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

#### E.- Excedència voluntària per violència de gènere

1.Les empleades víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als indicats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima

3. Igualment, durant els dos primers mesos de l'excedència voluntària per violència de gènere, l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, en el seu cas, les prestacions familiars per fill a càrrec.

#### II.- Permisos

#### A.- Condicions d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els apartats C, D.5, J i L de l'apartat II d'aquest article.

2. Els permisos regulats per aquest article són retribuïts, llevat del permís a què fa referència l'apartat II.M.

#### B.- Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

#### C.- Permís per matrimoni d'un familiar

Les persones a les quals és aplicable aquest Conveni tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

#### D.- Permís per maternitat

1.-El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans. En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

7. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, l'empleat tindrà dret a gaudir d'un permís de fins dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques: sou base i antiguitat.

8. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

9.- Els supòsits d'adopció o acolliment, tan preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest apartat D, seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o a les Lleis civils de les Comunitats Autònomes que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una durada no inferior a un any.

E.- Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill.

Tindrà una durada de quinze dies, a gaudir pel pare o l'altre progenitor a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos contemplats als apartats II.D i II.H

F.- Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

## G.- Permís per lactància

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de vint setmanes, tot i que també es mantindrà aquest dret mentre el fill sigui menor de dotze mesos. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

## H.- Permís per a atendre fills prematurs

1. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes addicionals. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

2. Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, l'empleada o l'empleat tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. També tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

3. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

## I.- Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

## J.- Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

## K.- Permís prenatal

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

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

L.- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, permís de tres dies hàbils si el fet es produeix en la mateixa localitat i de cinc dies hàbils si és en diferent localitat

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

M.- Permís sense retribució per a atendre un familiar

1.- Per ser necessari atendre un familiar de primer grau, l'empleat tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes. Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudir d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas el termini màxim d'un mes.

2.-Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

N.- Permisos per situacions de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

O.- Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

P.- En els casos previstos als apartats II.D, II.E i II.H el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es comptarà com de servei actiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de l'empleada i, en el seu cas, de l'altre progenitor empleat, durant tot el període de durada del permís i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció de període de gaudi del permís. Els empleats que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

### III.- Reduccions de jornada

#### A.- Requisits de concessió

1. Les reduccions de jornada establertes per aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.
2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

#### B.- Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.
2. La reducció de jornada regulada per aquest apartat B té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.
3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

#### C.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.



D.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

E.- Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui cura directa d'algun menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat que hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per sí mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

IV.- Les mesures establertes per aquest article s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, del 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que estableix la llei amb relació al còmput de terminis.

V.- Víctimes de la violència de gènere

1. Les dones víctimes de violència de gènere que es vegin obligades a abandonar el lloc de treball en el nucli de població on venien prestant els seus serveis, per a fer efectiva la seva protecció o el dret a l'assistència social integral, tindran dret al trasllat a un altre lloc de treball propi de la seva categoria professional, d'anàlogues característiques, sense necessitat que sigui vacant de necessària cobertura. Tot i així, en aquests supòsits l'IMSST estarà obligat a comunicar-li les vacants situades al mateix nucli de població o en els nuclis de població que la interesada expressament sol·liciti.

Aquest trasllat tindrà la consideració de trasllat forçós

2. L'IMSST ha d'acordar amb el Govern de la Generalitat i amb els ens locals de Catalunya, en el marc del Consell Català de la Funció Pública, i amb la resta d'entitats públiques incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei 8/2006, donar preferència a la mobilitat entre administracions per a les dones víctimes de la violència de gènere que ocupen llocs de treball en qualsevol d'aquests ens.

3. En les actuacions i procediments relacionats amb la violència de gènere, es protegirà la intimitat de les víctimes, en especial, les seves dades personals, les dels seus descendents i les de qualsevol persona que estigui sota la seva guarda o custòdia.

#### VI.- Adaptació d'excedències, permisos i reduccions

Les excedències, els permisos i les reduccions de jornada de què hom gaudeixi en el moment de l'entrada en vigor de la Llei 8/2006 s'hi han d'adaptar d'ofici, sempre que comportin condicions més beneficioses per a les persones interessades.

#### VII.- Condició de progenitor o progenitora

1. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitores d'aquest.

2. Quan entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitores les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

### **ARTICLE 10. L·LICÈNCIES NO RETRIBUÏDES.**

Els treballadors amb més d'un any de servei efectiu a l'IMSST poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 12 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 12 mesos cada 3 anys. Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 15 dies, sempre que responguin a causes justificades, es tramitaran amb la màxima urgència. En cap cas aquesta llicència podrà ser denegada, llevat de causes degudament motivades, i consultada la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni.

### **ARTICLE 11 EXCEDÈNCIES.**

La concessió i la durada de les excedències s'ajustarà a l'establert en cada cas a la normativa reguladora de la funció pública, i es concediran als treballadors que les sol·licitin, sempre que no tinguin pendent cap devolució d'alguna quantitat d'avançament reintegrable, o estiguin sotmesos a expedients de responsabilitat administrativa.

### **ARTICLE 12. JUBILACIONS**

El personal s'ha de jubilar obligatòriament quan té l'edat establerta legalment a la normativa reguladora de la funció pública.

#### **1. Jubilacions Anticipades:**

Els treballadors que compleixin 60, 61, 62, 63 o 64 anys de edat podran acollir-se a la jubilació anticipada, sempre que compleixin els requisits establerts en les disposicions legals en matèria de jubilacions.

Als treballadors que s'acullin a aquest sistema, l'IMSST els satisfarà una indemnització calculada d'acord amb la següent taula, expressada en percentatge de les retribucions brutes anuals del treballador, segons l'edat de jubilació i la pensió, en euros bruts mensuals, que li correspongui. És a dir:

Edat/pensió	Fins a 910'78€	Més de 910'78€
60 anys	350 %	300 %
61 anys	280 %	240 %
62 anys	210 %	180 %
63 anys	140 %	120 %
64 anys	70 %	60 %

Anualment, s'incrementarà, en el mateix percentatge establert, amb caràcter general, per a l'increment de les pensions públiques contributives, l'import de la pensió que actua com a límit en l'escala anterior.

En tot cas, la indemnització per jubilació anticipada, quan no es produeixi en el mateix mes en què es compleix l'edat prevista a dita taula, es calcularà proporcionalment a l'edat de jubilació.

Les indemnitzacions s'abonaran per rigorós ordre de jubilació efectiva. El treballador podrà optar per rebre la indemnització en un sol pagament, o de forma fraccionada, a la seva elecció, sempre dins dels 10 anys posteriors al moment de la jubilació anticipada.

La jubilació especial als 64 anys, d'acord amb el Reial Decret 1194/1985, de 17 de juliol, no tindrà les indemnitzacions previstes a la taula anterior.

## **2. Jubilacions Parcials:**

L'IMSST possibilitarà l'accés a la jubilació parcial a tots els treballadors/es, d'acord amb les formes generals legalment establertes, d'aquells empleats que voluntàriament ho sol·licitin, complint els requisits que la Llei General de la Seguretat Social, estableix així com aquells que es regulen en aquest article.

La sol·licitud del treballador es farà amb una antelació de sis mesos, com a màxim, al dia que es produeix el requisit d'edat (a partir dels 60 anys), i l'Empresa concedirà a la major brevetat possible els pas a la nova situació, després de realitzar tots els tràmits necessaris per a cobrir el lloc vacant.

La jornada del treballador jubilat parcialment serà d'entre el 25% i el 85% de la seva jornada completa, i ho serà de jornada efectiva.

La distribució de la jornada es podrà, a petició del propi treballador, distribuir-la de forma acumulada durant el període anual.

Malgrat això, el treballador tindrà dret a realitzar jornades diàries de treball d'entre 4 i 7 hores.

El treballador jubilat parcialment percebrà el seu salari en proporció a la seva jornada reduïda.

Els jubilats parcialment tindran dret a tots els beneficis socials i econòmics, com si estiguessin a jornada completa.

El seguiment dels processos de jubilació parcial i el conseqüent contracte de relleu es farà a través de la comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

### **ARTICLE 13. MALALTIA O ACCIDENT.**

Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'ha de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els comunicats de confirmació a la seu de l'IMSST o bé li serà recollida al seu domicili previa petició telefònica, en cas d'impossibilitat manifesta, sens perjudici de les justificacions que, en qualsevol moment, es puguin exigir per la no assistència al treball. El comunicat d'alta es presenta el mateix dia de la incorporació.

Si la durada de la baixa es preveu superior a 3 dies, l'IMSST substituirà el treballador seguint les llistes corresponents.

En els casos de baixa per accident o malaltia, la totalitat del personal afectat pel present Conveni percebrà el 100% de les retribucions, tant de les bàsiques com de les complementàries.

L'IMSST confeccionarà unes llistes de suplències per a cobrir les baixes, que hi puguin haver entre el seu personal, seguint els criteris de prioritat i temporalitat establerts a l'apartat 1.d de l'article 4.

### **ARTICLE 14. FONS SOCIAL I PLA DE PENSIONS.**

Tots els treballadors fixes de l'IMSST i aquells que acreditin més d'un any de servei continuat poden accedir al fons social, d'acord amb les condicions fixades dins l'annex d'aquest acord.

En el cas que la quantitat pressupostada a la partida del fons social sigui insuficient per a cobrir les despeses produïdes per l'aplicació del barem, s'ajornarà la prestació dels ajuts fins el següent exercici econòmic, per tal de fer-ho amb càrrec al pressupost de l'any següent.

Els contractats laborals fixes podran optar per adherir-se a un pla de pensions, amb les aportacions individuals que lliurement assumeixin. La gestió del pla de pensions anirà a càrrec de la corresponent comissió de control.

L'IMSST farà una aportació al pla de pensions de cada treballador en els següents imports:

Modalitat 1: 613'03 € l'any 2004

Modalitat 2: 306'52 € l'any 2004

Aquesta aportació es farà al primer trimestre de cada any. Si per qualsevol motiu, no es pot acomplir aquest termini, aquestes quantitats devengaran l'interés legal vigent fins la data del seu ingrés en l'Entitat de Crèdit corresponent.

Anualment, s'incrementaran aquestes aportacions, en el mateix percentatge que s'apliqui, amb caràcter general, en l'increment de retribucions dels treballadors.

Els treballadors que s'adhereixin al pla de pensions, en la modalitat 1, faran renúncia expressa a les prestacions del fons social.

Els treballadors també podran adherir-se al pla de pensions, en la modalitat 2, fent renúncia expressa al 50% de l'import corresponent a cadascuna de les prestacions del fons social.

Tanmateix, els empleats adherits al pla de pensions també podran accedir als següents ajuts excepcionals, amb càrrec al fons social:

- a) Ajut a treballadors amb familiars disminuïts al seu càrrec.
- b) Ajut ortopèdic per pròtesis fixes.
- c) Ajuts excepcionals, acordats expressament per la comissió d'interpretació, estudi i seguiment.

Aquest pla de pensions es considera vitalici, mentre el treballador mantingui una relació laboral o estatutària amb l'IMSST. Per la qual cosa l'adhesió del treballador al pla de pensions tindrà efectes mentre mantingui la seva relació laboral o estatutària amb aquest IMSST, i l'Empresa garanteix que les seves aportacions al pla de pensions es mantindran, com a mínim, en l'import establert en aquest article.

## **ARTICLE 15. BESTRETES.**

L'IMSST podrà concedir bestretes als seus treballadors per tal d'ajudar a atendre necessitats econòmiques urgents i imprevistes.

L'import és fins un màxim de 2.000 €.

Aquesta quantitat es podrà retornar, sense interessos, en vint mensualitats.

Els empleats fixos podran demanar l'avançament de la paga extraordinària corresponent al semestre natural.

La comissió d'estudi i seguiment valorarà les demandes realitzades pels treballadors temporals amb una antiguitat superior a un any.

Es podran concedir bestretes per un import superior a l'esmentat, en casos excepcionals, totalment justificats, previ el dictamen de la comissió informativa i de seguiment, competent en matèria de personal.

## **ARTICLE 16. RESPONSABILITAT PATRIMONIAL.**

L'IMSST garanteix la cobertura de la responsabilitat patrimonial, o d'altra mena, dels seus empleats per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials, mitjançant una assegurança, amb una suma assegurada de 3.700.000 € per sinistre.

L'IMSST renuncia a exercitar el dret de repetició en front als empleats que poguessin aparèixer com a responsables, patrimonials o d'altra mena, del dany indemnitzat, tant a partir de la vigència d'aquest acord com amb caràcter retroactiu.

## **ARTICLE 17. ASSISTÈNCIA JURÍDICA.**

L'IMSST garanteix la defensa jurídica a tots els empleats que tinguin qualsevol conflicte penal o civil derivat del treball que duen a terme a l'IMSST. Quan l'afectat elegeixi lliurement l'advocat, l'IMSST es farà càrrec dels honoraris, amb un límit màxim de nou mil euros. L'assistència jurídica a què es refereix aquest article abastarà procediments penals i civils per fets ocorreguts en les tasques relacionades amb el servei o fora de servei, derivats de la condició d'empleat municipal. L'IMSST només podrà exercir el dret a repetició quan la sentència judicial condemnatòria per delictes dolós sigui ferma i irrecurrible, previ informe de la comissió d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni.

## **ARTICLE 18. PÒLISSA D'ASSEGURANCES D'ACCIDENT.**

L'IMSST subscriu una assegurança d'accidents per a tots els empleats municipals, la cobertura de la qual abasta les contingències de mort o invalidesa permanent, total o absoluta, derivades de contingències professionals (accident de treball, atemptats contra la integritat física i psíquica i malaltia professional, inclòs l'infart) i dels accidents no laborals (inclòs l'infart).

- a) La cobertura és de seixanta mil euros, per gran invalidesa.
- b) La cobertura és de trenta-sis mil euros, per mort o per incapacitat permanent absoluta.
- c) La cobertura és de dotze mil euros, per incapacitat permanent total.
- d) La cobertura per a la resta de situacions, derivades d'accident de treball, que no siguin incapacitat permanent total, incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, es farà proporcionalment al barem establert a la pòlissa d'assegurances.

Els treballadors tindran accés a través del comitè d'empresa al contingut de la pòlissa.

## **ARTICLE 19. PÒLISSA D'ASSEGURANCES PER CONDUCTOR.**

L'IMSST subscriurà una pòlissa d'assegurança al conductor, per a tots els seus treballadors que hagin de conduir vehicles municipals, que tinguin la mateixa cobertura que els ocupants.

## **CAPITOL IV: SALUT LABORAL**

### **ARTICLE 20. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT.**

Els empleats al servei de L'IMSST tenen dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut a la feina. L'IMSST té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i de seguretat a la feina, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen. S'assumiran les directrius de la legislació de la Unió Europea en aquesta matèria.

Es consolidarà el servei de prevenció propi de L'IMSST, tenint en compte el que estableix les disposicions legals d'aplicació en funció del nombre de treballadors de la plantilla.

## **1. Comitè de seguretat i salut.**

El comitè de seguretat i salut estarà integrat per: fins un màxim de 2 representants de l' L'IMSST i 2 representants dels empleats, com a delegats de prevenció, nomenats pel Comitè d'Empresa; aquesta elecció podrà recaure en qualsevol treballador/a de L'IMSST . Podran participar en les reunions, amb veu però sense vot, els delegats de les seccions sindicals amb representació als dits òrgans.

El comitè de seguretat i salut es reunirà, com a mínim, cada trimestre i cada vegada que el convoquin, com a mínim, dos dels seus membres. Les propostes es decidiran per acord de les dues parts i seran vinculants per al conjunt del comitè.

Quan l'assumpte sigui considerat molt greu, per la seva urgència, la convocatòria s'efectuarà, com a mínim, amb 24 hores d'antelació, incloent-se l'ordre del dia.

A títol informatiu, podran assistir a les reunions, a petició de qualsevol de les parts, els empleats que, per la seva funció específica, puguin informar d'algun assumpte a tractar i siguin convocats per a això. El comitè estarà assistit pels tècnics i especialistes que precisin de cada àrea en relació amb l'entitat, característiques i l'objecte dels informes, treballs i estudis que hagin de realitzar. Quan el comitè convoqui a tècnics municipals especialistes per a assistir a reunions o realitzar treballs que surtin fora del normal desenvolupament del seu treball, necessitarà l'oportú avís al cap del tècnic o especialista.

També podran assistir a les reunions els tècnics o especialistes convocats pels delegats de prevenció.

Hi haurà un secretari nomenat per L'IMSST, amb veu i sense vot, el qual aixecarà acta de cada reunió.

## **2. Competències i facultats del comitè de seguretat i salut.**

El comitè de seguretat i salut tindrà les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració, posta en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la empresa.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció de riscos, proposant a L'IMSST la millora de les condicions amb la correcció de les deficiències existents. En l'exercici de les seves competències, el comitè de seguretat i salut disposarà de les facultats que es recullen a l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

## **3. Competències i facultats dels delegats de prevenció.**

- a) Col·laborar amb la empresa en la millora de l'acció preventiva.
- b) Promoure la cooperació dels empleats en l'execució de la normativa sobre la prevenció de riscos laborals.
- c) Ser consultats per la empresa, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.

- d) Exercir una funció de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.

**4. En l'exercici d'aquestes competències els delegats de prevenció disposaran de les següents facultats:**

- a) Acompanyar als tècnics en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes previstos a l'art. 40 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, als inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que es realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant ells les observacions que estimin oportunes.
- b) Tenir accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista als articles 18 i 23 de la Llei de Prevenció de riscos laborals. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
- c) Ser informats per l'IMSST sobre els mals produïts en la salut dels empleats una vegada que aquell hagués tingut coneixement d'això, podent presentar-se, encara fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.
- d) Rebre de l'IMSST les informacions obtingudes per aquest, procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció a L'IMSST, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels empleats, sense perjudici del disposat a l'article 40 de l'esmentada Llei de Prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.
- f) Recabar de l'IMSST l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels empleats, podent a tal fi efectuar propostes a L'IMSST, així com al comitè de seguretat i salut per a la seva discussió al mateix.
- g) Proposar a l'òrgan de representació dels empleats l'adopció d'acords de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.
- h) En els casos d'accidents greus o en situacions de perill imminent, els delegats de prevenció seran avisats de forma immediata per part de la empresa, amb la finalitat de poder-se presentar al lloc dels fets i de poder desenvolupar les funcions que els són pròpies.

Els informes que hagin d'emetre els delegats de prevenció, d'acord amb el disposat a la lletra c) de l'apartat 3 d'aquest article, hauran d'elaborar-se en un termini de 15 dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents.



Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'IMSST podrà posar en pràctica la seva decisió. La decisió negativa de la empresa a l'adopció de les mesures proposades pels delegats de prevenció, d'acord amb el disposat a la lletra f) de l'apartat 4 d'aquest article, haurà de ser motivada

## **5. Garanties dels delegats de prevenció:**

- a) El previst a l'article 68 de l'Estatut dels Treballadors i a l'article 11 de la Llei 9/1987, en matèria de garanties, serà d'aplicació als/les delegats/des de prevenció, excepte el crèdit horari, que serà de 140 hores anuals, quan no siguin membres de la Junta de Personal ni del Comitè d'Empresa; sense perjudici que en puguin rebre més, per cessió de crèdit horari d'altres representants sindicals. El temps utilitzat pels delegats de prevenció per a desenvolupar les funcions previstes en la Llei de Prevenció serà considerat com d'exercici de funcions de representació, a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes del que disposen, per ser membres del Comitè d'Empresa, o per haver-ne rebut, per cessió d'altres representants sindicals. No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com temps de treball efectiu, sense imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut i a qualsevol altra convocada per l'Empresa en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes a la lletra a) del número quatre d'aquest article.
- b) L'IMSST haurà de proporcionar als delegats de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per al desenvolupament de les seves funcions. La formació l'haurà de facilitar l'IMSST pels seus propis mitjans o mitjançant organismes o entitats especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres nous, actualitzant-se periòdicament si fos necessari. El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els delegats de prevenció. Es realitzarà un curs de formació bàsic, com a mínim, per a cada delegat de prevenció.

## **6. Vigilància de la Salut.**

Anualment, la empresa realitzarà un reconeixement mèdic als empleats, amb caràcter voluntari, que, en tot cas, tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat/da, tenint prioritat els col·lectius que tenen perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc. El comitè de seguretat i salut estudiarà aquesta prioritat i rebrà resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per a corregir les possibles deficiències.

Aquest reconeixement mèdic es realitzarà amb periodicitat inferior, en els supòsits que ho aconselli el Servei de Vigilància de la Salut. L'expedient mèdic serà confidencial, i del seu resultat es donarà constància documental a l'interessat/a. A l'empresa es comunicaran, exclusivament, les condicions d'aptitud per a l'exercici del lloc de treball habitual.

Quan es comprovi, sota control dels serveis mèdics que la empresa designi, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar a un determinat empleat, aquest ha de ser traslladat a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, sempre dintre del seu departament, i si això no fos possible, es traslladarà a un altre, sense que en cap cas hi hagi minva, congelació, ni absorció salarial. Aquesta comprovació s'efectuarà d'ofici, a instància del comitè de seguretat i salut, o a petició de l'interessat.

Del procés de reassignació al nou lloc de treball se'n donarà compte al comitè de seguretat i salut i a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment, tenint en compte l'informe del serveis mèdics.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'IMSST, per poder desenvolupar les noves tasques que li assignin.

Es fomentaran campanyes de vacunació entre els empleats municipals (especialment als col·lectius de risc).

Per al treballador de nou ingrés s'efectuarà el reconeixement amb caràcter previ al seu alta laboral i en ell es farà constar exclusivament la seva idoneïtat per al lloc de treball que hagi d'ocupar. No es podran efectuar proves radiològiques, tret que per expressa recomanació facultativa s'aconselli per a completar el diagnòstic i sempre amb el consentiment de l'afectat.

## **7. Protecció de la maternitat.**

- a) Durant l'embaràs, quan existeixi risc, per mínim que aquest pogués ser, per a la salut de la mare o del fetus, i sempre prèvia prescripció facultativa, es tindrà dret al canvi de lloc de treball mentre duri aquell, sense que existeixi minva en la percepció de les seves retribucions. Així mateix, els empleats tindran dret al canvi de la jornada nocturna a la diürna i al canvi de torn de treball, acompanyant a la sol·licitud la recomanació mèdica.
- b) El disposat anteriorment serà també d'aplicació durant el període d'alletament, si les condicions de treball poguessin influir negativament en la salut de la mare o del fill i així ho certifiqués el metge que assisteixi facultativament a la treballadora.

## **8. Roba de Treball.**

L'IMSST dotarà al personal dels equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seves funcions, sempre que per raó del seu treball el necessiti, estant obligat l'empleat/a públic a la seva utilització durant la seva jornada de treball.

L'avaluació de riscos de cada lloc de treball determinarà els equips de protecció individual amb què la empresa haurà de dotar cadascun dels empleats que ho requereixin, d'acord amb el decret 773/97, de 30 de maig.

Els centres de treball disposaran de vestidors adequats, quan es requereixi que els empleats utilitzin roba de treball o uniforme. Aquests vestidors s'adaptaran a la normativa vigent.

## **9. Activitats tòxiques, penoses i perilloses.**

Es procurarà resoldre, mitjançant la implantació de les necessàries mesures de seguretat i salut, les condicions de penositat, toxicitat o perillositat.

## **ARTICLE 21. PREMIS D'ANTIGUITAT**

### **1. Durant l'any 2004:**

El mes en què es compleixin els 21 anys de serveis efectius en l'IMSST i/o l'Ajuntament de Tarragona, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual. També percebran aquest import els que van complir aquests 21 anys durant el 2003.

El mes en què es compleixin els 31 anys de serveis efectius en l'IMSST i/o l'Ajuntament de Tarragona, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 100% de la retribució mensual. També percebran aquest import els que van complir aquests 31 anys durant el 2003.

## **2. Durant l'any 2005:**

El mes en què es compleixin els 20 anys de serveis efectius en l'IMSST i/o l'Ajuntament de Tarragona, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual. El mes de gener, també percebran aquest import els que van complir aquests 20 anys durant el 2004.

El mes en què es compleixin els 30 anys de serveis efectius en l'IMSST i/o l'Ajuntament de Tarragona, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 100% de la retribució mensual. El mes de gener, també percebran aquest import els que van complir aquests 30 anys durant el 2004.

## **3. A partir de l'any 2005:**

El mes en què es compleixin els 20 anys de serveis efectius en l'IMSST i/o l'Ajuntament de Tarragona, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual.

El mes en què es compleixin els 30 anys de serveis efectius en L'IMSST i/o l'Ajuntament de Tarragona, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.

4. En el moment de la jubilació es percebrà una gratificació per import del 50% d'una mensualitat.
5. Durant l'any de percepció de les esmentades gratificacions, es gaudirà d'un període addicional de permís retribuït, d'una setmana natural o 5 dies laborables.

# **CAPÍTOL V: RETRIBUCIONS**

## **ARTICLE 22. RETRIBUCIONS.**

- a) L'increment general de les retribucions dels empleats al servei de L'IMSST per a tots els anys de vigència del Conveni serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic.
- b) És voluntat de L'IMSST que, en el termini d'aplicació d'aquest Conveni, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat i al que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.
- c) En el supòsit que la Llei de pressupostos de l'Estat reconegui millores econòmiques de caràcter general, establertes en disposicions normatives no bàsiques, els pressupostos municipals inclouran les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.
- d) En aquest sentit, durant el primer trimestre de cada any es negociarà, a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, l'adopció de mesures per al manteniment i l'assoliment dels objectius establerts en els paràgrafs b) i c) d'aquest article.

- e) Els empleats percebran en cadascuna de les nòmines de juny i desembre una paga extraordinària, per l'import d'una mensualitat. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el semestre natural, s'abonarà la part proporcional al temps treballat.
- f) Els representants dels treballadors rebran, quan ho requereixin, la relació de les retribucions dels llocs de treball i la documentació reglamentària sobre el pressupost de L'IMSST (relació de llocs de treball, oferta d'ocupació pública, etc.).

### **ARTICLE 23. ANTIGUITAT DEL PERSONAL LABORAL.**

Per tal de completar l'equiparació de les retribucions entre el personal laboral i els funcionaris municipals, a efectes d'antiguitat, el personal laboral fix percebrà el mateix import establert per als triennis dels funcionaris de carrera, d'acord amb la següent taula d'assimilació entre els nivells salarials i els grups de titulació:

Nivell salarial	2	3 i 4	5 i 6	7, 8 i 9	10, 11
Grup	A	B	C	D	E

### **ARTICLE 24. RECONeixEMENT DE SERVEIS PREVIS AL PERSONAL LABORAL**

El temps de serveis prestat a les administracions públiques ha de ser reconegut, a efectes de triennis.

### **ARTICLE 25. HORES EXTRAORDINÀRIES I FEINES EXTRAORDINÀRIES**

**Hores extraordinàries:** Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de la direcció, es treballen a més de l'horari habitual del cada treballador, com a conseqüència de circumstàncies esdevingudes que afecten la prestació dels serveis.

Es tendirà a eliminar les hores extraordinàries, i només es podran fer perquè ho requereixin les necessitats del servei. Se'n donarà compte, mensualment, als representants dels treballadors.

Les hores extraordinàries han de computar-se completes, i es considerarà efectuada quan superin els 30 minuts de servei. Tanmateix, quan no es tracti de perllongar el servei, abans del seu inici o al finalitzar-lo, sinó d'incorporar-se al treball expressament quan el treballador està lliure de servei, les hores extraordinàries s'efectuaran com a mínim per un mòdul no inferior a 3 hores.

Cada treballador només podrà realitzar, com a màxim, 40 hores extraordinàries a l'any. Per tant, la superació de les 40 hores extraordinàries/any/treballador tindrà caràcter voluntari i l'empresa les encarregarà només per circumstàncies excepcionals i per qüestió d'organització i d'obertura de determinats serveis que ofereix l'IMSST,

Les hores treballades fora dels horaris de treball establerts, seran compensades amb dies de festa i d'acord amb el coeficient que s'estableix en aquest article.

Els ordenances dels Centres Cívics Municipals podran cobrar o compensar les hores treballades fora d'horari. En el cas que es compensin amb jornada de treball, les hores extraordinàries es multiplicaran pel coeficient 1'75, és a dir, cada hora extra es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans, i si són nocturnes o festives es compensarà amb 2 hores i 15 minuts i si son nocturnes i festives amb 3 hores.

Les hores extraordinàries s'abonaran dins dels tres mesos següents, com a màxim.

Les hores extraordinàries es retribuiran segons el següent barem:

<b>GRUPS I NIVELLS</b>	<b>PREU HORA EUROS</b>	<b>NOCTURNES</b>	<b>FESTIVES</b>
<i>Grup A, nivell 2</i>	18'87	+ 30 %	+ 30 %
<i>Grup B, nivells 3 i 4</i>	17'56	+ 30 %	+ 30 %
<i>CD 22</i>	16'26	+ 30 %	+ 30 %
<i>CD 20</i>	14'96	+ 30 %	+ 30 %
<i>Grup C, nivells 5 i 6</i>	13'66	+ 30 %	+ 30 %
<i>Grup D, nivells 7, 8 i 9</i>	12'36	+ 30 %	+ 30 %
<i>Grup E, nivells 10, 11 i 12</i>	11'06	+ 30 %	+ 30 %

Es consideraran hores extraordinàries nocturnes les compreses entre les 22 i les 6 hores, i festives, les realitzades en diumenge o en els dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les dues festes locals.

En el cas de les hores extraordinàries efectuades pel torn de nit, es consideraran festives les efectuades les nits dels dissabtes o de les vigílies de dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les dues festes locals i no es consideraran festives les efectuades les nits dels diumenges o dels dies festius.

## **ARTICLE 26. DIETES I DESPLAÇAMENTS.**

A tot treballador que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca laboral o rebre formació, per indicació de l'Empresa, fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes vigent per als funcionaris.

Els treballadors que utilitzin vehicle propi, amb autorització de les corresponents àrees, per a desplaçar-se per motius de treball, percebran la quantitat que per quilòmetre estigui assignada en cada moment als funcionaris.

A tot treballador que hagi de fer desplaçaments dins del terme municipal, per assistir a reunions, realitzar gestions o desenvolupar la seva tasca professional, se li aplicarà el preu del transport públic urbà per a cada desplaçament. Els treballadors que utilitzin vehicle propi, amb autorització de les corresponents àrees, se'ls hi aplicarà el preu públic establert per quilometratge.

## **CAPÍTOL VI: CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, OFERTA PÚBLICA, NOU ACCÉS, CONTRACTACIÓ, OCUPACIÓ ESTABLE I PROMOCIÓ PROFESSIONAL**

## **ARTICLE 27. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL**

1. La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador unes funcions, dins d'un sistema ordenat en grups, subgrups i categories professionals, i agrupa unitàriament les aptituds professionals, les titulacions, capacitat provada en relació amb el lloc de treball i el contingut de la prestació laboral que es correspon amb aquestes.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposen els articles 22 i 39 de l'Estatut dels Treballadors, i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

La categoria professional fixa les activitats laborals que corresponen a un lloc de treball o a un conjunt de llocs de treball del mateix nivell d'aptitud professional, i comprèn un component definitori del contingut bàsic o dominant de la prestació professional, sens perjudici de contemplar la possibilitat de realització de funcions accessòries de categories professionals equivalents, quan així ho exigeixin les necessitats tècniques i organitzatives, per tal de dotar el sistema classificador amb aquest component de flexibilitat en l'ordenació del treball

2. A banda dels supòsits de categories professionals equivalents i dels supòsits de polivalència, la mobilitat funcional entre categories d'un mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les derivades de l'exigència de titulació acadèmica o professional i de la manca de coneixements del treballador per desenvolupar les tasques principals d'un nou lloc de treball.

L'IMSST haurà d'assegurar les accions formatives necessàries per facilitar als treballadors afectats la seva progressiva adaptació al nou lloc de treball.

3. Per racionalitzar la distribució de funcions entre el personal en determinats centres de treball, excepcionalment es podran establir llocs de treball polivalents. A aquest efecte, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpies de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com mínim.

Els llocs de treball considerats polivalents han de ser identificats en la relació de llocs de treball, prèvia consulta al Comitè d'Empresa.

Les funcions concretes d'aquest llocs de treball es definiran mitjançant un annex als contractes de treball, tot fent constar expressament les diferents categories que conformen la polivalència.

A efectes de classificació professional caldrà atènyer-se a la categoria professional prevalent, entenent que prevalen les funcions de la categoria professional amb el nivell retributiu superior de les que es desenvolupin durant la major part de la jornada.

D'aquestes modificacions de la relació de llocs de treball de personal laboral serà informada la comissió paritària per la vigilància i interpretació d'aquest Conveni.

4. En el cas de conflicte sobre l'adscripció a una categoria d'un treballador o d'un grup de treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 39 de l'Estatut dels treballadors, i en definitiva competència del jutjat social, la reclamació serà resolta per la empresa, prèvia consulta al Comitè d'Empresa, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació

## **ARTICLE 28. FONS PER A LA MILLORA DE L'OCUPACIÓ.**

Durant la vigència d'aquest Conveni, L' IMSST destinarà, de promig, durant la vigència del conveni, un 1% anual de la seva massa salarial a polítiques de foment de l'ocupació estable i de la promoció professional, mitjançant les accions recollides en aquest capítol.

## **ARTICLE 29. ACCIÓ POSITIVA PER L'OCUPACIÓ ESTABLE I DE QUALITAT**

L' IMSST efectuarà les convocatòries corresponents a les ofertes públiques d'ocupació anuals, dins dels límits legalment establerts. En qualsevol cas, sempre que siguin més favorables a l'objectiu d'aconseguir l'estabilització del 100% de la plantilla, s'acollirà als acords que hagin signat o signin, amb abast estatal, l'Administració Pública i els sindicats.

Durant el període de vigència d'aquest Conveni o, si escau, en el termini de dos anys, es desenvoluparà un programa de conversió de l'ocupació de caràcter temporal en estable o fix, en aquells casos que les tasques tinguin caràcter permanent i no conjuntural, a fi d'impulsar d'arribar a un 8% d'ocupació temporal, com a màxim, comptant el total de la plantilla (funcionaris i laborals), tot això per afrontar de forma decidida la solució d'aquest problema durant el referit període.

L'acordat tindrà el seu reflex en els pressupostos vigents durant el present Acord i s'habilitaran les partides pressupostàries corresponents per a fer efectiva aquesta consolidació de personal. El procés de consolidació serà supervisat des de la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, i es realitzarà a través dels sistemes previstos a la Llei de la Funció Pública i d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Per a les noves contractacions, es preservarà el principi que per a cada treball de caràcter estable li acompanyarà sempre un lloc de caràcter fix.

L'IMSST es compromet a la no utilització d'empreses de treball temporal en cap cas, recurrent quan les necessitats així ho imposin a la borsa de treball temporal que es constitueixi reglamentàriament.

No es pot amortitzar cap plaça d'oferta pública sense negociació prèvia amb els representants dels treballadors.

En línia amb l'exposat i com aposta decidida pel repartiment del temps de treball com element fonamental per a la creació de nova ocupació, s'analitzaran les hores extraordinàries que es realitzen de manera habitual, i s'estudiarà la possibilitat de crear llocs de treball que en permetin l'eliminació, amb l'objectiu d'augmentar i millorar l'ocupació existent.

Des de la comissió d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni, els representants dels treballadors i sindicats cooperaran activament en el desenvolupament, extensió i seguiment dels criteris i mesures acordades.

## **ARTICLE 30. CONSOLIDACIÓ DE LLOCS DE TREBALL TEMPORALS**

El personal contractat temporal al servei de L' IMSST en el moment de l'entrada en vigor d'aquest Conveni pot accedir a la condició de funcionari, després d'haver superat les proves selectives corresponents pel sistema de concurs oposició lliure, amb respecte als principis d'igualtat d'oportunitats, publicitat, mèrit i capacitat, d'acord amb les funcions de la plaça i la titulació que posseeixi.

En la fase de concurs es valoraran únicament els serveis prestats a qualsevol Administració pública, amb el 30 per cent, com a màxim, de la puntuació assolible en el conjunt del concurs oposició. Aquesta puntuació s'acumularà a l'obtinguda en la fase d'oposició i el total constituirà la puntuació final del concurs oposició. Serà condició necessària que, en cadascuna de les proves, el candidat obtingui la puntuació mínima per acreditar la seva idoneïtat.

En el cas que per concurs oposició lliure es proveeixin totes les vacants existents, cessarà la relació de servei amb L' IMSST dels qui no l'hagin superat.

## **ARTICLE 31. INTEGRACIÓ DE MINUSVÀLIDS.**

L'IMSST reservarà, per a persones que tinguin reconeguda la condició legal de minusvalia, amb una discapacitat igual o superior al 33%, un 5% de les places, llocs de treball o contractes oferts. Aquesta reserva es concretarà en aquelles categories professionals i àrees funcionals en les quals la seva incorporació sigui més efectiva per a la prestació del servei públic, d'acord amb les capacitats dels empleats i amb les condicions objectives de l'organització del treball.

## **ARTICLE 32. NOU ACCÉS I CONTRACTACIÓ**

### **1. Nou accés i sistemes de selecció**

La finalitat de la selecció és fer que el personal seleccionat sigui el més idoni per desenvolupar les funcions assignades a la categoria professional i/o especialitat del lloc de treball ofert en el marc dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com publicitat, en l'accés a la funció pública.

El personal laboral fix al servei de L' IMSST ha de accedir al seu lloc de treball d'acord amb l'oferta pública, mitjançant convocatòria pública i a través dels sistemes de concurs, concurs oposició i oposició.

Amb caràcter general, l'accés es farà pel sistema de concurs oposició. La selecció per concurs oposició consisteix en la superació de les proves corresponents i en la valoració dels mèrits determinats objectivament.

Els procediments selectius poden incloure proves de coneixement teòrics i pràctics; incloent proves mèdiques i/o físiques, tests o qüestionaris d'aptitud professional, entrevistes i altres que, de forma objectiva, ajudin a determinar els mèrits i la capacitat dels aspirants idonis, en relació amb els llocs de treball a ocupar recollits a la relació de llocs. També es poden fer proves alternatives dins d'una mateixa categoria en relació amb l'especialitat del lloc de treball.



## 2. Contingut de les convocatòries.

Les convocatòries per l'accés les ha de fer el departament de personal, previ informe dels departaments corresponents i consultat el Comitè d'Empresa; les aportacions escrites del qual seran debatudes en reunions amb la direcció de la empresa. Les bases de les convocatòries han d'incloure:

- La determinació del nombre total de places a cobrir, el grup, la categoria professional i, si s'escau, l'especialitat i les funcions, amb el departament o centre de treball.
- Els requisits exigits als aspirants per poder-hi participar, d'acord amb les relacions de llocs de treball, especificant el nivell exigut de coneixement oral i escrit de la llengua catalana. D'acord amb la Llei 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social, els estrangers podran participar, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en les convocatòries d'accés, sempre i quan reuneixin els requisits esmentats anteriorment i els que siguin exigits en la normativa vigent.
- Establir els llocs de treball que es poden desenvolupar per persones amb minusvalies amb els sistemes d'acreditació d'aquestes.
- L'òrgan al qual s'han de dirigir les sol·licituds de participació.
- Presentació de sol·licituds.
- Sistema selectiu.
- Proves que s'han de celebrar i mèrits que s'han de valorar.
- Sistema de qualificació: barems de puntuació i formes d'acreditació.

## 3. Mèrits en els procediments de selecció.

Amb caràcter general, el personal laboral fix es selecciona mitjançant el procediment de concurs-oposició. Excepcionalment, es pot seleccionar personal del grup E per concurs de mèrits.

A) En el cas de **CONCURS-OPOSICIÓ**, el procediment ha d'incloure:

### **Primera fase. Oposició:**

Les proves a realitzar, amb la puntuació mínima que s'estableix per superar aquesta fase d'oposició i els temaris de referència. Aquestes proves tindran caràcter eliminatori.

### **Segona fase. Concurs:**

- Els mèrits i capacitats susceptibles de qualificació.
- Els sistemes d'acreditació dels mèrits i les capacitats. Quan els sistemes només siguin documentals, no es pot establir una puntuació mínima de la fase de concurs per a l'adjudicació de les places.
- Els barems de puntuació, que han d'estar relacionats amb les tasques i funcions assignades a cada lloc de treball.
- La valoració d'aquesta fase no pot superar el 30% de la puntuació màxima total.

B) En el cas de **CONCURS**, únicament s'inclourà la segona fase especificada en el punt anteriorment descrit.

La valoració dels mèrits i les capacitats en aquesta fase es fa d'acord amb els conceptes següents:

**a. Titulacions acadèmiques.**

Aquestes s'han de valorar quan siguin rellevants per el lloc de treball a proveir, d'acord amb el que s'estableixi a la corresponent convocatòria.

No s'han de valorar els títols acadèmics de nivell inferior que siguin necessaris per assolir les titulacions exigides en la convocatòria, ni per assolir-ne altres de nivell superior que es puguin al·legar com mèrit.

La puntuació d'aquest concepte no pot superar el 20% de la puntuació màxima total.

**b. Formació i perfeccionament.**

S'han de valorar exclusivament els que versin sobre matèries directament relacionades amb les funcions pròpies del lloc de treball convocat, en funció de la durada, dificultat, programa i existència de proves qualificadores.

La puntuació d'aquest concepte no pot superar el 20% de la puntuació màxima total.

**c. Experiència professional.**

S'ha de valorar la que ha tingut lloc en igual o similar categoria, i el grau de similitud entre el contingut tècnic dels llocs ocupats anteriorment pels candidats i els dels llocs de treball oferts.

La puntuació d'aquest concepte no pot ser inferior al 50% de la puntuació màxima total.

**d. Coneixement de la llengua catalana.**

La puntuació d'aquest concepte no pot superar el 10% de la puntuació màxima total.

#### **4. Òrgans de selecció**

Un dels membres dels tribunals s'ha de designar a proposta dels representants dels treballadors.

La proposta d'aquest correspon al Comitè d'Empresa.

S'ha de facilitar als membres dels tribunals la informació i documentació necessàries per garantir que aquest coneguin àmpliament les característiques i funcions dels llocs de treball convocats.

Concloues les proves, el tribunal proposarà la llista de candidats per a la formalització de contractes de treball, que en cap cas podran excedir del nombre de places convocades. Qualsevol proposta d'aprovats que contravingui l'anteriorment establert serà nul·la de ple dret

### **ARTICLE 33. CONTRACTACIÓ**

Els llocs de treball de personal laboral, que constitueixin activitat regular, normal i permanent de l'IMSST, han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Conveni col·lectiu.

Quan l'IMSST estimi que el treballador no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió els representants dels treballadors i a la comissió paritària del Conveni.

Als treballadors que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment, i sense solució de continuïtat, hagin ocupat llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà els temps treballat, a efectes de compliment del període de prova.

Els treballadors que, per disminució de la seva capacitat laboral, siguin susceptibles de reocupació, estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

Els nous treballadors se'ls informarà dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

## **ARTICLE 34. CONTRACTACIÓ TEMPORAL**

1. Quan les necessitats de funcionament dels centres o serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels Treballadors i altres normatives de desenvolupament vigents.
2. Es podrà fer us de la contractació de durada determinada, prèvia consulta al Comitè d'Empresa, prevista a l'article 15.1.a de l'Estatut dels treballadors i l'article 2.1 del RD 2720/1998, per causa d'increment temporal, urgent i excepcional del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

Així mateix s'utilitzarà el contracte de durada determinada, article 15.1.a. de l'Estatut dels Treballadors, quan es contracti un treballador desocupat, inscrit a l'oficina d'ocupació, per realitzar una obra o servei d'interès general o social, com a mitja d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupació del treballador aturat participant, dins dels programes públics que es determinin. La retribució dels treballadors que s'incorporen a aquest programes serà la prevista per la seva categoria professional en el present Conveni.

3. L'IMSST farà ús de la contractació per anticipació de l'edat de jubilació, prevista al RD 1194/85 i Llei 50/98. Així com el contracte de relleu per jubilació a temps parcial, segons el que s'estableix al RD 231/93, RD 1991/84, article 12 E.T., RDL 144/1999 i Llei 50/98.

Durant el quart trimestre del 2004, L' IMSST iniciarà els estudis tècnics adients, dels quals donarà coneixement a la comissió paritària i de seguiment del Conveni, i efectuarà les corresponents modificacions normatives adreçades a la regulació dels llocs de treball a temps parcial, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa.

Com a mesura de protecció de la família i per cobrir la part de la jornada de la reducció en qualsevol de supòsits previstes a la llei de conciliació familiar, es podran efectuar contractes d'interins amb jornada parcial, d'acord amb els sistemes de selecció previstos en aquest Conveni.

4. El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïts reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat, mitjançant el procediment establert en aquest Conveni.

El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el titular substituït o finalitzades les tasques per els quals fou contractat.

El personal interí té els mateixos drets que el personal fix de plantilla.

Basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, es procurarà cobrir a la major brevetat possible les baixes per IT, en especial les dels llocs que es declarin com essencials.

5. La provisió de llocs de treball per personal laboral temporal es fa mitjançant unes borses de treball, que es formen a partir de convocatòries públiques, la vigència de les quals no superarà, a aquests efectes, els dos anys. L'IMSST realitzarà les convocatòries necessàries, per a cobrir les necessitats temporals dels diferents departaments, per ordre de puntuació.

La selecció del personal laboral temporal es realitzarà d'acord amb el que disposa aquest capítol.

També es procurarà integrar col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

El comunicat de finalització de contracte s'efectuarà, com mínim, amb quinze dies d'antelació, excepte en els contractes d'interinitat i en els de menys de sis mesos de durada.

## **ARTICLE 35. MOBILITAT FUNCIONAL**

1. Per la mobilitat funcional del personal laboral que pugui produir-se com conseqüència de les necessitats justificades del servei, sempre que no comporti una modificació substancial de les condicions de treball, és preceptiu l'informe del Comitè d'Empresa, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de 15 dies. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional pel treballador.

### **2. Encàrrec de categoria superior.**

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'IMSST podrà encomanar als seus treballadors l'exercici de funcions corresponents a una categoria superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del cap responsable de cada departament o centre de treball, i la corresponent comunicació als representants dels treballadors quan excedeix els dos mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tots els treballadors de l'àrea afectada que reuneixin els requisits necessaris per efectuar les funcions i comportarà la reserva del lloc de treball.

Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per la seva provisió mitjançant els procediments reglamentaris.

Quan es realitzin treballs de categoria superior a la del treballador, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

## **ARTICLE 36. PLA DE CARRERA, PROMOCIÓ INTERNA, FORMACIÓ I VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL**

Per tal d'assolir l'objectiu marcat per L' IMSST en ordre a la modernització i reestructuració de l'organització administrativa, que ha de comptar amb el corresponent reflex en les condicions de treball del personal al seu servei, caldrà que l'IMSST, dintre del primer semestre del 2005, aprovi la plantilla orgànica i el catàleg dels llocs de treball d'acord amb els objectius fixats en el referit pla de reorganització administrativa.

Durant tot el procés de reorganització administrativa i elaboració de la plantilla i catàleg dels llocs de treball hi tindran participació els representants dels treballadors, a través de la comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna.

Sobre la base d'aquests instruments, dintre del segon semestre del 2004 s'hauran d'aprovar els següents instruments d'execució:

### **1) El Pla de carrera administrativa:**

Haurà de servir per a què els treballadors puguin identificar, des del seu ingrés, l'itinerari i les possibilitats de desenvolupament professional dins l'estructura de L' IMSST, i per a què L' IMSST pugui racionalitzar i augmentar el nivell d'eficàcia i qualitat amb què es presten els serveis públics, en tant que ha d'esdevenir l'eina fonamental que permeti que els empleats accedeixin al seu lloc de treball en base a la seva major capacitació professional i formativa.

L'article 139 del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, reconeix i promou els esforços personals per mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements, aptituds adients al lloc de treball i l'adaptació a canvis radicals de les formes de treball en la seva professió, així com donar resposta a les demandes de serveis que genera la dinàmica ciutadana.

Davant aquesta dinàmica, la empresa reconeix la carrera tècnic-administrativa dels empleats i garanteix que, en propers exercicis pressupostaris, es contempli l'increment de partides pressupostaries dintre de la plantilla, que facin possible la seva aplicació.

Prenent com a base el Pla de carrera administrativa, s'aprovarà, com a documents annexos al mateix, el Pla de formació i les Bases que hauran de regir els processos de promoció interna.

#### **a) El Pla de formació**

Anirà dirigit a facilitar l'assoliment, pel conjunt dels empleats, de les eines necessàries per a poder desenvolupar el servei públic que té encomanat i la seva carrera professional, d'acord amb el Pla de carrera.

El Pla de formació destinarà, durant la vigència d'aquest Conveni, no menys del 30% dels recursos destinats a formació a programes relacionats amb les noves tecnologies i els processos de qualitat. El 70% restant es distribuirà, en la proporció que determini la comissió de formació, a programes d'acolliment als empleats de nou accés, entenent com a tal la formació necessària per introduir-se a la feina efectiva a l'administració pública, programes de formació relacionats amb l'assoliment de coneixements directament relacionats amb el lloc de treball i

programes de capacitació i reciclatge per assolir els diferents itineraris que marqui el Pla de carrera administrativa.

L'empresa garanteix la concessió de cinquanta hores l'any, com a màxim, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el curs se celebri fora de l'administració i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

L'assistència als cursos aprovats en el Pla de formació municipal es consideraran com treball efectiu, o bé amb la corresponent compensació de jornada quan es tracti de cursos fora de la jornada habitual.

L'empleat comprès en l'àmbit del Conveni realitzarà els cursos de capacitació professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració. Els dies d'assistència a aquests cursos es consideraran com a dies treballats.

L'empleat que hagi realitzat cursos específics d'elevat cost, relatius a una àrea funcional, a càrrec de l'administració, assumirà un compromís exprés de major vinculació temporal a l'àrea corresponent.

Tant en l'elaboració del Pla de formació, com en l'aprovació dels programes i l'admissió dels aspirants als mateixos, intervindrà la comissió paritària de formació, qui haurà d'emetre els seu informe.

## **b) La promoció interna**

Es fixarà anualment, mitjançant el corresponent Pla, i haurà de servir com a instrument d'execució del Pla de carrera. L'aprovació de les Bases que hauran de regir els processos de promoció interna haurà de contemplar les següents normes mínimes:

- Com a norma general s'estableix el concurs oposició com a sistema de selecció en els processos de promoció interna.
- La fase de concurs serà prèvia a la fase d'oposició.
- No s'utilitzarà com a mèrit a computar la superació d'entrevista personal, excepte en aquells llocs de treball destinats a l'atenció al públic.
- La idoneïtat lliurement valorada pels membres del tribunal no podrà superar el 10% de la puntuació.
- Dintre dels mèrits de formació a valorar, tindran preferència aquells que s'hagin obtingut dintre del Pla de formació.
- En fase d'oposició s'eximirà als candidats d'aquelles matèries el coneixement de les quals s'hagi acreditat suficientment en les proves d'ingrés a la categoria d'origen. Per a fixar aquesta exempció es prendrà com a referència la darrera convocatòria.
- Només hauran de superar una prova pràctica aquells candidats que pertanyin a una categoria, les funcions del qual no permetin suposar un coneixement pràctic de les funcions de la categoria de destinació. En la resta de casos, el supòsit pràctic haurà d'anar directament relacionat amb aquestes funcions.
- No serà necessària la convocatòria de proves selectives quan es tracti de requalificar llocs de treball per adaptar-los a les tasques que realment efectuï el treballador, i és suficient en aquest cas el canvi de denominació del lloc en la relació de llocs de treball, sempre que el treballador compleixi els requisits de titulació i capacitació professional que s'exigeixin per

- a llocs similars a l'entitat. La qual cosa serà apreciada per la Junta de valoració corresponent, d'acord amb les bases del pertinent concurs intern de mèrits.

## **2) La valoració dels llocs de treball.**

L'IMSST efectuarà la valoració dels llocs de treball, d'acord amb estudis tècnics de caràcter objectiu, per tal de garantir l'adequació de les retribucions assignades a cada lloc de treball a les seves característiques i a les funcions encomanades, dins dels límits legalment establerts. La valoració serà realitzada per una empresa externa a L' IMSST i durant tot el procés de valoració hi tindran participació els representants dels treballadors.

S'acorda establir el següent pla de treball:

1. L'adjudicació es realitzarà com a màxim dins del primer trimestre de 2005.
2. La valoració dels llocs de treball estarà finalitzada abans del 31 de desembre de 2005.
3. Durant el primer semestre de 2006 es procedirà a la seva aprovació i aplicació.
4. Tindrà efectes econòmics retroactius de l'1 de gener de 2006.

Abans de finalitzar el primer trimestre de 2007, prèvia adequació de la valoració dels llocs de treball, es procedirà a incorporar al complement específic aquelles quantitats assignades, en el complement de productivitat, que es corresponguin amb circumstàncies objectives i permanents, directament vinculades al lloc de treball i/o a la categoria professional.

## **ARTICLE 37. RECONeixEMENT DE SERVEIS TRANSITORIS.**

**Serveis transitoris:** Si durant la vigència d'aquest Conveni, per raó del servei, s'adscriu algun empleat en comissió de serveis, per tal de realitzar treballs de superior categoria a la seva, aquest percebrà, des del primer dia, la quantia assignada a aquest lloc de treball. En cap cas podrà ser obligat a realitzar aquestes funcions sense percebre el sou corresponent. La comissió de serveis tindrà una durada màxima de 2 anys.

El desenvolupament d'un treball de superior categoria mai consolidarà les retribucions ni la categoria superior. L'únic procediment vàlid per a consolidar una categoria és la superació de l'oportú procés selectiu convocat.

Si la comissió de serveis per a la realització de treballs de superior categoria es perllonga més de sis mesos, L' IMSST, escoltat el Comitè d'Empresa, convocarà l'oportú procés selectiu per a la cobertura de la plaça o lloc de treball corresponent. En cap cas el desenvolupament de treballs de superior categoria serà considerat com a mèrit a la respectiva convocatòria.

Els empleats que, per edat o condició física, hagin d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional conservaran els drets econòmics propis de la mateixa.

Qualsevol de les circumstàncies esmentades anteriorment serà comunicada al Comitè d'Empresa.

## **ARTICLE 38. FUNCIONARITZACIÓ DE PERSONAL LABORAL.**

1. D'acord amb els principis del Decret Legislatiu 1/1997, l'IMSST determina quines funcions que són completes per personal laboral han de ser completes per funcionaris públics.

2. En cap cas la determinació d'un lloc de treball com a propi d'un cos o una escala de funcionaris no comporta el cessament del personal laboral que l'ocupava amb caràcter permanent, ni afecta les expectatives de promoció professional d'aquest personal, que s'ha de continuar regint per la normativa que li sigui aplicable.
3. El personal laboral fix afectat per aquest article que, a l'entrada en vigor d'aquest Conveni, presti serveis a l'IMSST o tingui una suspensió de contracte, amb dret a reserva, en llocs de treball que siguin classificats per a funcionaris, pot participar en els processos selectius d'accés als cossos o les escales que determini l'IMSST, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi la resta de requisits exigits per la convocatòria.
4. En les convocatòries a què es refereix l'apartat 3 es pot establir un torn de reserva especial per al personal laboral esmentat, l'expedient administratiu del qual pot ser valorat com a mèrit, en la forma i amb les condicions que siguin establertes. No pot participar en aquest torn de reserva especial el personal les places del qual no hagin estat classificades prèviament.
5. En cadascun dels tribunals qualificadors dels processos selectius a què es refereix l'apartat 4 d'aquest article, els representants dels treballadors seran designats de la següent manera: un dels vocals seran proposats pel Comitè d'Empresa i un altre pel sindicat que hi tingui més representació.
6. El personal laboral fix que superi les proves selectives a què es refereix l'apartat 3 queda destinat al lloc de treball de personal funcionari en què s'ha reconvertit el lloc que ocupava, i se li aplica a tots els efectes la normativa sobre règim estatutari.
7. També podrà prendre part en els processos de funcionarització del personal laboral que són regulats per aquest article, el personal que tingui suspès el seu contracte perquè té excedència voluntària per incompatibilitat o per interès particular.
8. El personal que compleixi els requisits per a acollir-se als corresponents processos de funcionarització en aplicació de l'apartat 7 d'aquest article i superi el procés selectiu que s'estableixi resta, respecte al cos o l'escala de personal funcionari al qual hagi accedit, en situació d'excedència voluntària i pot reingressar en el cas que hi hagi una vacant dotada pressupostàriament.
9. La comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni farà el seguiment del calendari d'aplicació i efectivitat d'aquest procés.
10. Al personal que, a partir de la data d'aprovació d'aquest Conveni, s'aculli al procés de funcionarització, se li garantiran les mateixes quanties de les retribucions anuals que ve percebent, si bé l'estructura de retribucions serà l'establerta per al personal funcionari. En aquells casos que, per garantir la quantia de les retribucions, es generi un complement personal transitori, l'import d'aquest s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que ho facin, amb caràcter general, les retribucions bàsiques dels funcionaris públics; només serà absorbible per modificacions en les retribucions complementàries, en la mesura que superin el que estableix l'article 100.a) del Decret Legislatiu 1/1997.



11. Pel que fa als triennis del dit personal, els que tinguin acreditats els continuaran percebent en les quanties totals que estiguin establertes, per a la categoria o categories en què es van meritjar. Els que s'acreditin en el futur seran els corresponents al grup de titulació en què estigui classificada la plaça, en el moment de meritjar-se.

## **CAPÍTOL VII: GARANTIES SINDICALS**

### **ARTICLE 39. FACULTATS DE LA REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.**

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a) Els representants dels treballadors tenen dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
- b) Tots els representants dels treballadors, independentment de la seva condició de membres del Comitè d'Empresa o de delegats d'una secció sindical legalment constituïda, que hagin obtingut representació en les eleccions sindicals, disposen de 420 hores anuals per exercir les seves funcions representatives.
- c) Els representants dels treballadors, independentment de la seva condició de membres del Comitè d'Empresa, o de delegats d'una secció sindical legalment constituïda, podran acumular a favor d'altres representants sindicals, o a favor de membres d'una secció sindical, la totalitat o una part de les hores sindicals que els corresponguin. Es reconeix el dret a cedir hores entre els membres d'una mateixa candidatura, que hagi obtingut representació a les eleccions sindicals, independentment que hagin sortit elegits com a delegats dels treballadors.
- d) El president del Comitè d'Empresa disposarà de la totalitat de la seva jornada laboral per efectuar tasques pròpies de representació sindical. Té la facultat de cedir, totalment o parcialment, aquest crèdit horari a qualsevol altre representant sindical, membre d'una secció sindical o membre de les candidatures esmentades a l'apartat anterior.
- e) No es comptabilitzen com a hores sindicals les que s'utilitzin per a les reunions que convoqui l'IMSST, així com a les reunions del comitè de seguretat i salut i a les reunions de la comissió informativa i de seguiment competent en matèria de personal. En el cas que el representant faci la seva jornada de nit, se li donaran les hores de tota la jornada del dia immediatament anterior a la convocatòria.
- f) Es considera accident de treball, a tots els efectes, el que pot esdevenir als representants esmentats en els apartats anteriors d'aquest article, en l'exercici de les tasques pròpies de representació sindical, així com en els desplaçaments corresponents.
- g) Els empleats que, en aplicació del que disposen els apartats c) o d) d'aquest article, disposin de la totalitat de la seva jornada laboral per efectuar tasques pròpies de representació sindical, tindran dret, en el moment que finalitzi la dita dedicació, a reincorporar-se al mateix lloc de treball que exercien anteriorment.

- h) L'empresa ha de facilitar a les candidatures independents i a les seccions sindicals que obtinguin representació en les eleccions sindicals en l'IMSST, un local amb capacitat per a reunions de treball i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions, tal com un ordinador, connexió telefònica a l'exterior, accés a internet, armaris arxivadors, etc.
- i) Es fixarà la quantitat de 2.000 euros per tal d'afrontar les despeses que es puguin derivar de la representació sindical.
- j) Els representants dels treballadors poden, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social. Respectant sempre el sigil professional en matèries confidencials, així com el respecte degut a persones i institucions.
- k) L'empresa ha de facilitar als òrgans de representació del personal fotocòpia d'aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.
- l) Els òrgans de representació dels treballadors han de ser informats de la incoació i resolució de tots els expedients disciplinaris, així com de les sancions disciplinàries.
- m) Qualsevol canvi de lloc de treball que impliqui modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària s'ha de fer saber prèviament als òrgans de representació dels treballadors.

#### **ARTICLE 40. LLIURE SINDICACIÓ.**

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels empleats, i la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

#### **ARTICLE 41. SECCIONS SINDICALS.**

Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics poden designar delegats, als quals se'ls ha de reconèixer els drets i les obligacions recollides a la Llei Orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions que es facin entre la empresa i els òrgans de representació del personal, amb veu però sense vot.

La empresa, a petició de l'interessat, descomptarà de la nòmina mensual de l'empleat la quota sindical, que ha d'ingressar directament a la central sindical respectiva.

Pot fer-se ús d'un tauler d'anuncis juntament amb els representants dels treballadors.

Els delegats de les seccions sindicals tenen els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors.

#### **ARTICLE 42. COMPETÈNCIES I REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA.**

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal té les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.
- b) Plantejar i negociar els afers en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

- c) Un representant de cada secció sindical i candidatura independent que hagi obtingut representació a les últimes eleccions sindicals en l'IMSST podrà assistir a la comissió informativa i de seguiment competent en matèria de personal, amb veu i sense vot, en aquells temes que afectin el personal.
- d) La representació del personal té dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Consell d'Administració en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, règim disciplinari i règim general de prestacions de serveis. Els informes es sol·licitaran amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils. La representació del personal pot emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comporta, en cap cas, la nul·litat de l'acord.
- e) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència. Respectant sempre el sigil professional en matèries confidencials, així com el respecte degut a persones i institucions.
- f) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació.
- g) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

### **ARTICLE 43. OBLIGACIONS SINDICALS.**

Els representants dels treballadors, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'hagi pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a:

- 1) Guardar sigil professional, individualment i col·lectiva, en totes aquelles matèries que la empresa els faci saber amb caràcter confidencial.
- 2) Notificar a la empresa qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

### **ARTICLE 44. ASSEMBLEES.**

Els empleats públics poden exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposen d'un màxim de 40 hores anuals.

Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els òrgans de representació dels treballadors.
- b) Els delegats de les seccions sindicals i els caps de llista de les candidatures independents que hagin obtingut representació en les últimes eleccions sindicals.
- c) Un mínim d'un 40% dels empleats.

Correspon al president de l'IMSST, sense perjudici de les delegacions que legalment confereixi, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Indicar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

La convocatòria ha d'estar dirigida a tots els empleats a qui afecta aquest Conveni, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals o candidatures independents reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

Si en el termini de 48 hores no es fa pública cap objecció, pot tenir lloc sense cap altre requisit posterior.

## **ARTICLE 45. DRET A LA VAGA.**

Es reconeix el dret a la vaga, d'acord amb l'establert en la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28, punt segon, de la Constitució.

La empresa, el Comitè d'Empresa i les organitzacions sindicals pacten establir deu dies de preavis de vaga.

Els serveis mínims que hauran de funcionar en cas de vaga es determinaran, amb 72 hores d'antelació, prèvia negociació amb el Comitè d'Empresa i amb les organitzacions convocants de la vaga.

En cas de vaga, la fórmula de descompte per a tot el personal serà la següent:

- Es prendrà la retribució bruta mensual de tots els conceptes, incloses les pagues extraordinàries, i es dividirà per 30 dies.
- El resultat serà l'import a descomptar per cada dia de vaga.
- En cas de vaga de durada inferior a una jornada de treball, l'import diari es dividirà entre la jornada diària mitjana que tingui assignada cada treballador/a.

## **CAPÍTOL VIII: RÈGIM DISCIPLINARI DEL PERSONAL LABORAL.**

### **ARTICLE 46. TIPIFICACIÓ DE LES FALTES.**

1. Són faltes molt greus:

- a) Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) L'abandonament del servei.
- c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- d) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats de tals.
- e) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- f) La violació de la neutralitat o de la independència política servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- g) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- h) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- i) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
- k) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

- l) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'entitat local.
- m) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

2. Es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes.
- b) La manca de consideració envers els administrats en les seves relacions amb els treballadors.
- c) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- d) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix per raó de les funcions que li són encomanades, excepte quan es cometin irregularitats i el superior jeràrquic, un cop advertit, no les esmeni.
- e) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.
- f) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
- g) L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que hagi obtingut l'autorització oportuna.
- h) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
- i) La reincidència en les faltes lleus.
- j) La intervenció en un procediment administratiu quan hi hagi motius d'abstenció establerts legalment.
- k) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador.
- l) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- m) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin danys a l'Administració o als administrats.
- n) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- o) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
- p) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.
- q) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.
- r) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- s) L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'Administració.
- t) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.

3. Són faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic, els companys o els subordinats.
- c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
- d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada

- f) La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei si no causa perjudicis greus.
  - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'exercici de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.
  - h) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.
4. A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer al darrer de cada un dels dotze que integren l'any.

## **ARTICLE 47. SANCIONS.**

1. En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:
  - a) L'acomiadament.
  - b) La suspensió d'ocupació i sou per més d'un any i menys de sis.
2. En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà la sanció de suspensió d'ocupació i sou per més de quinze dies i menys d'un any, o poder ser traslladat a un altre lloc de treball.
3. En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:
  - a) La suspensió d'ocupació i sou per menys de quinze dies.
  - b) L'amonestació.
  - c) El trasllat a un altre lloc de treball.
5. Per a graduar les faltes i les sancions, a més del que objectivament s'ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte:
  - a) La intencionalitat.
  - b) La pertorbació del servei.
  - c) Els danys produïts a l'Administració o als administrats.
  - d) La reincidència en les faltes.
  - e) La participació en la comissió de la falta.

## **ARTICLE 48. PROCEDIMENT DISCIPLINARI.**

1. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, caldrà instruir un expedient disciplinari, en el qual es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors.

Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient. Totes les sancions seran comunicades als representants dels treballadors.

2. Seran d'aplicació els següents articles del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990 de 30 de juliol: articles 266, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 278, 280, 282, 288, 290, 291, 292, 300, 301, 302, 303, 307, 308, 309, 310; així com els articles 24 i 30 del Decret 336/1986.

## **ARTICLE 49. MESURES CAUTELARS.**

1. Com a mesura de cautela, en iniciar-se un expedient disciplinari per fets directament relacionats amb funcions que tingui encomanades el treballador, aquest pot ser traslladat a un altre lloc de treball dins la mateixa localitat. El treballador traslladat per aquest motiu roman en actiu, a tots els efectes.
2. Quan la presència de l'inculpat dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari, o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació, amb pèrdua de retribucions.
3. Les decisions sobre la suspensió provisional prèvia d'un treballador es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient.

## **ARTICLE 50. INCOACIÓ DE L'EXPEDIENT.**

1. La incoació del procediment i el nomenament de l'instructor i del secretari s'han de notificar al treballador subjecte a l'expedient i als designats instructor i secretari, respectivament.

La recusació es pot exercir des del moment en què l'interessat tingui coneixement de qui són l'instructor i el secretari.

L'abstenció i la recusació s'han de plantejar davant l'autoritat que va acordar el nomenament, que ha de resoldre-les en el termini de tres dies hàbils.

2. Si s'incoa un expedient disciplinari a un treballador que té la condició de delegat sindical, delegat o representant de personal o càrrec electiu, a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals representatives, s'ha de notificar l'esmentada incoació a la corresponent secció sindical, comitè d'empresa o central sindical, segons el cas, a fi que puguin comparèixer i ser escoltats durant la tramitació del procediment.

L'esmentada notificació s'ha de realitzar, així mateix, quan la incoació de l'expedient es practiqui dintre de l'any següent al cessament de l'inculpat en algunes de condicions enumerades al paràgraf anterior. També s'ha d'efectuar si l'inculpat és candidat durant el període electoral, sempre que, tant en un cas com en l'altre, així ho faci constar l'inculpat.

## **ARTICLE 51. INSTRUCCIÓ.**

1. L'instructor ha d'ordenar la practica de totes les diligències que siguin adequades per a la identificació i la comprovació del fets i en particular de les proves que puguin conduir al seu aclariment i la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. L'instructor ha de rebre declaració de l'inculpat, que pot ser assistit per un lletrat, quan es tracti de faltes greus o molt greus, i en qualsevol cas, si així ho demana, per un representant sindical, aportant les al·legacions que consideri convenients per a la seva defensa i amb l'aportació dels documents que consideri d'interès. En aquest tràmit ha de sol·licitar, si ho considera convenient, la practica de les proves que per a la seva defensa cregui necessàries, com també l'accés a l'expedient íntegre, per ell mateix o mitjançant el seu representant legal.

2. L'instructor pot acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes. Per a la pràctica de les proves es disposa del termini de quinze dies, comptadors des de la notificació de la seva admissió a tràmit.  
L'instructor pot denegar l'admissió i la pràctica de proves que consideri innecessàries. La resolució denegatòria ha de ser motivada i contra ella no és procedent la interposició de recurs per l'inculpat.
3. Per a la pràctica de les proves proposades, i per a les d'ofici quan es consideri oportú, s'han de notificar al treballador el lloc, la data i l'hora en què s'ha de realitzar, i s'ha d'incorporar a l'expedient la constància que la recepció de la notificació s'ha fet amb 24 hores d'antelació.

## **ARTICLE 52. ACABAMENT DE L'EXPEDIENT.**

1. Un cop formulada la proposta de resolució, s'ha de trametre, amb caràcter immediat, l'expedient complet a l'òrgan que hagi acordat la incoació del procediment, el qual l'ha de trametre a l'òrgan competent perquè dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.
2. Un cop l'autoritat o l'òrgan competent per resoldre l'expedient l'hagi rebut, l'ha d'examinar d'ofici tant pel que fa als aspectes formals o adjectius d'aquell com al contingut i el resultat de les actuacions practicades, i ha de decidir:
  - a) Dictar resolució, si les actuacions practicades permeten formar judici sobre els fets i les responsabilitats, si s'escau.
  - b) Retornar l'expedient a l'instructor perquè practiqui noves actuacions per a un millor coneixement, i/o per esmenar defectes observats, quan així es consideri pertinent.
  - c) Retrotreure l'expedient al període d'instrucció, si els defectes causen indefensió de l'inculpat.
3. La resolució que posa fi al procediment disciplinari s'ha d'adoptar en el termini de vuit dies comptadors des de la recepció de la proposta i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient.

La resolució ha de ser motivada i no s'hi poden acceptar fets diferents dels que van servir de base a la proposta de resolució, sens perjudici de la seva valoració jurídica diferent.

4. Correspon al president de l'IMSST amb la ratificació posterior del consell d'administració, l'acomiadament del personal laboral. En la resta de casos, la resolució correspon a president de l'IMSST o al membre que, per delegació d'aquest, exerceixi el comandament directe del personal.

## **ARTICLE 53. PRESCRIPCIÓ DE FALTES I SANCIONS.**

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

El còmput del termini de prescripció de les faltes s'interromp des de la data d'incoació d'expedient disciplinari.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de sis anys, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de tres mesos.



El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des que la sanció es notifica.

2. Les anotacions de faltes i les sancions inscrites a l'expedient personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició del treballador un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la sanció molt greu o greu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. La cancel·lació produirà efectes, inclosos els d'apreciació de reincidència.
3. El treballadors en regim laboral poden ser rehabilitats, pel consell d'administració, quan hagin estat acomiadats per sanció disciplinària, i la cancel·lació d'antecedents penals acreditarà, si s'escau, el compliment de les responsabilitats en què hagin pogut incórrer i que observin una conducta que els faci creditors dels beneficis esmentats, segons l'autoritat que hagi de decidir.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1<sup>a</sup>**

S'acorda abonar, als Educadors Socials, la diferència salarial entre el nivell IV actual i el nivell III, corresponent als diplomats/des de l'IMSST, a partir de l'1 de novembre de 2004, fent-lo efectiu dins del Complement Específic, fins que finalitzi el procés de promoció interna.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2<sup>a</sup>**

L'any 2004, l'IMSST farà una aportació al pla de pensions, per un import del 0'5% de la massa salarial, calculada d'acord amb els criteris indicats a l'article 19.3 de la Llei 61/2003, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2004. aquesta aportació es farà efectiva el primer trimestre de l'any. El càlcul de l'import individual de l'aportació es farà dividint la indicada aportació entre tots els empleats municipals que, abans del 30 d'octubre de 2004, hagin sol·licitat la seva adhesió al pla de pensions; tenint en compte que, als adherits en la modalitat 2, els correspondrà el 50% d'aportació que als adherits en la modalitat 1.

En els anys posteriors, durant la vigència del Conveni, l'IMSST farà una aportació al pla de pensions, per un import mínim del 0'5% de la massa salarial, dins els límits que anualment indiqui la Llei de pressupostos generals de l'Estat. El càlcul de l'import individual de l'aportació es farà dividint la indicada aportació entre tots els treballadors de l'IMSST adherits al pla de pensions; tenint també en compte que, als adherits en la modalitat 2, els correspondrà el 50% d'aportació que als adherits en la modalitat 1.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3<sup>a</sup>**

Abans del 28 de febrer de 2005, la Comissió de formació elaborarà un pla de formació professional i realitzarà cursos específics, relacionats amb el seu lloc de treball, al personal interí per vacant, que es desenvoluparan durant el quart trimestre de 2004 i el primer trimestre de 2005.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5<sup>a</sup>**

Aquells anys naturals en els quals dos o tres dels dies festius, establerts en el calendari oficial de festes laborals, coincideixin amb el dia de descans setmanal dels empleats, aquests tindran desplaçat el descans corresponent a un d'aquests dies festius coincidents amb el descans setmanal. Si són quatre o més els festius coincidents amb el dia de descans setmanal dels empleats, seran dos els dies de descans desplaçats. El gaudiment del dia o dies de descans es farà, a petició de l'empleat, prèvia conformitat del cap del departament i l'autorització del cap de l'àrea. La Comissió paritària d'interpretació, estudi i

seguiment d'aquest Conveni podrà negociar, si s'escau, el gaudiment d'aquest dia o dies de descans de forma col·lectiva.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 6<sup>a</sup>**

La Comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment d'aquest Conveni vetllarà per tal que la classificació professional dels treballadors laborals i les seves possibilitats de promoció, garanteixi amb condicions d'equitat els seus drets de promoció professional, d'acord amb els criteris i mecanismes que es derivin de l'aplicació del pla de carrera, promoció interna, formació i valoració de llocs de treball.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 7<sup>a</sup>**

Per a totes les condicions pactades en aquest Conveni, tindran els mateixos drets les unions estables de parella (heterosexuals o homosexuals) que els matrimonis.

### **DISPOSICIÓ ADDICIONAL 8<sup>a</sup>**

Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol millora socio-econòmica que s'estableixi per als funcionaris municipals s'aplicarà també al personal laboral de l'IMSST.

Aquest Conveni laboral, pactat per la Mesa negociadora el 21 d'octubre de 2004, a reserva de la seva aprovació pel Consell d'Administració de l'IMSST, el subscriuen, en prova de conformitat, els representants de les parts, a Tarragona, 25 d'octubre de 2004.

Per la Empresa:

M. Lluïsa Expósito Molina  
Presidenta delegada de l'IMSST

Carles Alegret Bartolín  
Gerent de l'IMSST

pel Comitè d'Empresa de l'IMSST:

Antonio Muñoz Olivares  
President del Comitè d'Empresa

M. Del Mar Lechuga Quijada  
Secretària del Comitè d'Empresa

## 0. ORGANIGRAMA FUNCIONAL COMPETENCIAL

