

Dijous, 25 de juny de 2015 - Número 146

Administració Autònoma

2015-06315

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 17 de juny de 2015 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A., per als anys 2015 - 2018, (codi de conveni núm. 43100302012015).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A., per als anys 2015 - 2018, subscrit per les parts negociadores en data 2 de desembre de 2014 i 8 de juny de 2015, respectivament, i presentat per les mateixes parts en data 4 de maig de 2015 i 9 de juny de 2015, respectivament, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A., per als anys 2015 - 2018, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 17 de juny de 2015.

La directora dels Serveis Territorials, p.a. (Per Resolució del Secretaria General de data 06/07/2011), M. Pilar Alier Cortés, cap del Servei de Coordinació.

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI col·lectiu de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A., per als anys 2015 - 2018

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Parts signants i àmbit personal

El present Conveni es subscriu entre la representació legal dels treballadors a l'empresa i la representació de l'empresa, legitimada per el sotmetiment previ i aprovació del text per part del Consell d'Administració de la mateixa. El present Conveni és d'àmbit empresarial i serà aplicable a tot el personal que presta els seus serveis per compte de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A., mitjançant una relació laboral. Queden expressament exceptuats de l'àmbit personal d'aquest conveni les relacions que es regulen a l'article 1.3 i 2 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Vigència i durada

Les condicions pactades en el present Conveni Col·lectiu entraran en vigor el dia 1 de gener de 2015 a tots els efectes econòmics i socials. La seva durada serà de tres anys, estenent els seus efectes fins el 31 de desembre de 2018. Els aspectes normatius continguts en aquest conveni es mantindran vigents en tant no es procedeixi a la nova signatura d'un nou conveni.

Article 3. Denúncia i pròrroga

1. La denúncia del conveni, per la seva renegociació o revisió, es podrà formular per qualsevol de les parts, per escrit i raonadament, detallant els extrems que es vulgui sotmetre a revisió, presentant-la a l'altre part amb una

antelació de dos mesos a la data de venciment. Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents.

2. De no formular-se denúncia, el conveni quedarà tàcitament prorrogat per successius períodes d'una anualitat i el conveni mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord que el substitueixi.

Article 4. Prelació de normes

El present Conveni s'erigeix en la norma prioritària de regulació de les relacions laborals a l'empresa. Amb caràcter supletori s'estarà al que disposa el text refós de l'Estatut dels Treballadors i demés disposicions legals de caràcter general.

Article 5. Vinculació a la totalitat

Les condicions pactades en el present Conveni constitueixen un tot orgànic indivisible i a efectes de la seva aplicació pràctica hauran de ser considerades globalment. En el supòsit de modificació parcial o declaració de nul·litat per part de la jurisdicció competent, s'haurà de renegociar en la seva integritat.

Article 6. 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 condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte, norma o disposició de rang superior més favorable globalment ha de prevaldre sobre el que s'estableix en aquest Conveni.

Article 7. Compensació i absorció

Les condicions que es pacten en el present Conveni substitueixen en la seva totalitat a les que fins ara regien a l'empresa en virtut de qualsevol pacte, acord, conveni o origen, excepte que expressament es digui el contrari. Les condicions pactades són compensables en la seva totalitat amb les que amb anterioritat regien a l'empresa, ja sigui per millora pactada o unilateralment concedida per l'empresa. Les disposicions legals futures que constitueixin millores retributives o condicions laborals més beneficioses que les que aquí s'estableixin, resultaran d'aplicació sempre que, en còmput anual o valorades conjuntament, superin les d'aquest Conveni.

Capítol II. Jornada laboral, calendari laboral i vacances

Article 8. Jornada laboral i horaris

1. La jornada de treball serà de trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalent a mil sis-cents seixanta-quatre hores anuals, de conformitat amb la jornada màxima de treball pel sector públic.

2. L'horari de règim comú, tindrà una part d'horari fixe, de 9:00 a 14:30 hores, de dilluns a divendres, mentre que la resta de la jornada s'haurà de completar, en horari flexible, entre les 7:30 i les 16:00 hores, d'acord amb l'organització del departament.

3. Ateses les especials característiques de les tasques desenvolupades pel personal, els horaris s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord amb l'organització establerta per la direcció de l'empresa i amb la legalitat vigent. En tot cas, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, dotze hores. Per als empleats, hi ha d'haver un descans setmanal de trenta-sis hores ininterrompudes. Per al personal amb jornada completa, la seva distribució es farà en un mínim de cinc hores diàries i un màxim de nou hores diàries.

Per al personal que treballi de nit, en cap cas la jornada de treball del torn de nit pot superar les vuit hores.

4. Les persones treballadores que cursin estudis, amb regularitat, en centres d'ensenyament oficial o cursos de formació relacionats amb el lloc de treball, amb la seva promoció interna o amb la seva carrera professional, 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 direcció de l'empresa.

5. Els personal en règim de jornada superior a 6 hores ininterrompudes gaudiran d'un descans de 20 minuts, essent de 30 minuts en horari nocturn. El personal amb jornada de 5 hores o més ininterrompudes gaudiran d'un descans de 15 minuts.

Article 9. Calendari laboral

1. El calendari de festius 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. Les persones treballadores de l'empresa gaudiran de cinc dies de permís de lliure elecció, a més dels dies 24 i 31 de desembre, que es consideraran festius. El gaudi d'aquests cinc dies de lliure elecció del personal es negociaran anualment amb la representació dels treballadors, un cop aprovat el calendari laboral per la Generalitat de Catalunya, valorant les necessitats organitzatives de l'empresa.

3. Quan els dies de Sant Magí i Santa Tecla s'escaiguin en dissabte, els treballadors i treballadores de l'empresa gaudiran d'un dia més de lliure disposició en compensació de cadascuna de les esmentades festes locals.

Article 10. Vacances

1. Amb caràcter general, les persones treballadores de l'empresa gaudiran de 22 dies laborables de vacances.

2. Aquests dies de gaudi de vacances es veuran ampliat atenent a l'antiguitat del personal a l'empresa. En el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'empresa que s'indiquen, es tindrà dret a gaudir dels següents dies de vacances anuals: a 15 anys de servei per compte de l'empresa li correspondran 23 dies laborables de vacances; a 20 anys de servei per compte de l'empresa li correspondran 24 dies laborables de vacances; a 25 anys de servei per compte de l'empresa li correspondran 25 dies laborables de vacances; a 30 anys de servei per compte de l'empresa, o més, li correspondran 26 dies laborables de vacances.

3. El gaudi de les vacances del personal es pactarà anualment amb la representació legal dels treballadors a l'empresa, un cop s'hagi publicat el calendari laboral oficial. Per l'establiment dels dies de vacances es tindran en compte les necessitats organitzatives de l'empresa atenent a l'activitat desenvolupada, en relació amb els interessos del personal. En cas de conflicte i per establir el calendari de vacances i e es tindrà en compte el informe del responsable de cada àrea, prioritzant de seguir un criteri rotatiu del personal.

En qualsevol cas, el calendari de vacances ha d'estar concretat, assignat i ha d'ésser conegut pel personal afectat abans del dia 1 d'abril del mateix any. En cas de discrepàncies amb la representació dels treballadors, abans de l'esmentada data la direcció de l'empresa haurà d'haver elaborat un calendari de vacances pel personal, independentment de la falta d'acord amb la representació dels treballadors i del seu dret a impugnar-lo pel conducte que consideri adient.

Si per necessitats específiques dels serveis que s'ofereixen, el personal no pot fer les vacances dins el període establert amb anterioritat, s'estableix una prima d'un dia laboral per cada 7 dies naturals.

4. Si durant les vacances el treballador o treballadora pateix 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, sempre i quan el servei ho permeti, o quan es pacti directament amb el treballador.

5. Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador o treballadora no ostenta el període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances serà 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.

Capítol III. Condicions socials

Article 11. Llicències i permisos

1. Els treballadors tenen dret a gaudir, prèvia o, en el seu cas, posterior justificació i avís a l'empresa, dels permisos retribuïts següents:

- a) Un 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, sempre prèvia acreditació a l'empresa, així com el temps indispensable per l'exercici del dret al sufragi i per comparèixer a citacions judicials.

2. Els treballadors tenen dret a gaudir d'una llicència gaudir, prèvia justificació i atorgament per l'empresa o, en el seu cas, posterior avís quan circumstàncies d'especial urgència hagin impossibilitat la justificació prèvia, per visita al metge dins de les hores de treball sense baixa mèdica, sempre pel temps que sigui indispensable. Així també per a l'acompanyament de l'esposa, marit o fills que per motius d'edat o físics hagin de ser acompanyats per l'empleat. Aquests casos seran degudament acreditats amb l'aportació del corresponent justificant facultatiu.

3. 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.

4. Amb motiu de les festes de Sant Magí i Santa Tecla, el personal tindrà els següents horaris especials: de les 8 a les 14 hores, el dia 18 d'agost; de les 9 a les 14'30 hores, des del dia següent a la Crida a les Festes fins l'últim dia de les Festes de Santa Tecla; de les 9 a les 14 hores, el dia 22 de setembre; de les 9 a les 13 hores, el dia 24 de setembre; de les 8'30 a les 15 hores, el dia següent a l'últim dia de les Festes de Santa Tecla.

Article 12. Permisos especials relacionats amb la conciliació de la vida personal i familiar

1. Els permisos regulats per aquest article són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar. 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. Al marge dels ja reconeguts en aquest text i dels que tinguin dret per aplicació de la legalitat vigent, els treballadors i treballadores de l'empresa gaudiran dels següents permisos:

a) Un permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, de 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. Per la formació de parella, s'exigirà el certificat de convivència.

b) Un permís per matrimoni d'un familiar 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.

c) Permís per maternitat de 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. 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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

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.

d) Permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill, que 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 per maternitat i per atendre a fills prematurs.

- e) 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 setena 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. 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.
- f) Permís per lactància 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. 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.
- g) Permís per a atendre fills prematurs, en el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, pel temps 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 setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. 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. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'empresa.
- h) 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.
- i) Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de 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. Igualment, 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.
- j) Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal gaudirà d'un 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.
- k) 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.
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.
- l) 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.
- m) 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.

3. 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.

4. En els casos previstos del permís per maternitat, de paternitat pel naixement, acolliment o adopció, i per atendre fills prematurs, 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.

5. 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.

Article 13. Condicions generals de les excedències

1. En el que no es prevegi, la concessió i la durada de les excedències s'ajustarà a l'establert a la legalitat vigent.

2. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els següents articles 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.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'empresa 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.

Article 14. Excedència voluntària per 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'empresa.

Article 15. Excedència voluntària per 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'empresa.

Article 16. 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.

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.

Article 17. 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 provisió 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.

3. 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.

4. 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.

Article 18. Reduccions de jornada

1. 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.

2. 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 la legalitat vigent. 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.

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.

3. 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.

La reducció de jornada regulada per aquest apartat 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.

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.

4. 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.

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.

5. 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 afinat, 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.

6. 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.

7. 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.

Article 19. Jubilacions anticipades

1. 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'empresa els satisfarà una indemnització calculada d'acord amb els següents paràmetres, atenent a les retribucions brutes anuals del treballador, segons l'edat de jubilació i la pensió, en euros bruts mensuals, que li correspongui:

Edat/pensió	Pensió de fins a 910'78 euros mensuals	Pensió de més de 910'78 euros mensuals
60 anys	350 %	300 %
61 anys	280 %	240 %
62 anys	210 %	180 %
63 anys	140 %	120 %
64 anys	70 %	60 %

2. 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.

Article 20. Jubilacions parcials

1. L'empresa 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.

2. 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 el pas a la nova situació, després de realitzar tots els tràmits necessaris per a cobrir el lloc vacant.

3. La jornada de treballador jubilat parcialment serà d'entre el 25% i el 85% de la seva jornada complerta, 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.

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

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

Article 21. 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, 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.

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.

Basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, es procurarà cobrir abans de 15 dies les baixes per incapacitat temporal, en especial les dels llocs que es considerin essencials.

Article 22. Fons social i pla de pensions

1. Tots els treballadors fixes de l'empresa 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 conveni.

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, es tramitaran les modificacions pressupostàries necessàries per a fer front a la prestació dels ajuts.

2. Els empleats podran optar per adherir-se a un pla de pensions, amb les aportacions individuals que lliurement assumeixin.

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 direcció de l'empresa.

L'empresa farà una aportació al pla de pensions de cada treballador en els següents imports: modalitat 1 per import de 613'03 euros; modalitat 2 per import de 306'52 euros.

Anualment, s'incrementaran aquestes aportacions en el mateix percentatge que s'apliqui, amb caràcter general.

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

Article 23. Bestretes

L'empresa podrà concedir bestretes als seus treballadors per tal d'ajudar a atendre necessitats econòmiques urgents i imprevistes. L'import màxim de les mateixes serà de 2.000 euros. Aquesta quantitat es podrà retornar, sense interessos, en vint mensualitats. Els empleats amb una antiguitat superior a un any podran demanar l'avançament de la paga extraordinària corresponent al semestre natural. Es podran concedir bestretes per un import superior a l'esmentat, en casos excepcionals, totalment justificats. En el supòsit de casos excepcionals, en què les necessitats econòmiques siguin de màxima urgència, es resoldran dintre de les 48 hores següents.

Article 24. Assistència jurídica

L'empresa garanteix la defensa jurídica a tots els empleats que tinguin qualsevol conflicte penal o civil derivat del treball que duen a terme a l'empresa. Quan l'afectat elegeixi lliurement l'advocat, l'empresa 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. L'empresa només podrà exercir el dret a repetició quan la sentència judicial condemnatòria per delictes dolós sigui ferma i irrecurrible.

Article 25. Prevenció de riscos i vigilància de la salut

1. Anualment, l'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.

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 l'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 s'en 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'empresa, per poder desenvolupar les noves tasques que li assignin.

Es fomentaran campanyes de vacunació entre els empleats (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.

2. 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.

El disposat anteriorment serà també d'aplicació durant el període d'al·letament, 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.

Article 26. Permís d'antiguitat

1. S'estableix com a premi d'antiguitat per al personal al que li és d'aplicació el present conveni, les següents:

- a) La mensualitat en què es compleixin els 20 anys de serveis efectius en aquesta empresa, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual.
- b) La mensualitat en què es compleixin els 30 anys de serveis efectius en aquesta empresa, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.
- c) La mensualitat en què es compleixin els 40 anys de serveis efectius en aquesta empresa, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.

2. Al marge dels anteriors premis d'antiguitat i sens perjudici d'altres millores expressament previstes per jubilacions anticipades, en el moment de la jubilació es percebrà una gratificació especial per import del 50% d'una mensualitat.

3. Durant l'any de percepció de les esmentades gratificacions, les vacances del treballador o treballadora a qui es refereix es veurà incrementada en cinc dies laborables addicionals.

Capítol IV. Condicions econòmiques

Article 27. Conceptes retributius

1. La retribució de cada treballador estarà composta pel salari base de conveni i els complements que per cada treballador o treballadora, de forma individual, es pugui pactar.

2. Els complements es determinaran individualment d'acord a la següent classificació:

- a) Complementos personals: antiguitat i complement ad personam.
- b) Complementos de lloc de treball o plus de nocturnitat.
- c) Complementos de quantitat i qualitat de treball.

3. Els salaris es revisaran anualment d'acord amb l'increment real de preus de consum de Catalunya.

Article 28. Salari base

El Salari Base del personal afectat pel present Conveni és el que es determina per cada activitat, nivell i categoria a les taules annexes.

Article 29. Pagues extraordinàries

Les retribucions anuals establertes en el present conveni es distribuïran en catorze pagues. Amb les nòmines de juny i desembre es percebrà una paga extraordinària, per l'import d'una mensualitat ordinària. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el semestre natural, s'abonarà la part proporcional al temps treballat.

Article 30. Antiguitat

1. El personal fix de plantilla que a data 1 de gener de 2014 portés treballant a l'empresa més de tres anys ininterromputs immediatament anteriors a l'esmentada data, se li reconeixerà un trienni d'antiguitat. A partir d'aquella data, cada tres anys treballats de forma ininterrompuda es generarà un nou trienni.

2. El complement d'antiguitat del personal s'abonarà en cadascuna de les catorze pagues, reflectint-se al seu full de salari com a complement d'antiguitat. L'import corresponent per a cada trienni serà el que s'estableix a continuació d'acord amb la següent taula d'assimilació als nivells salarials segons la classificació professional:

Lloc de treball	Valor mensual del trienni en euros
Director gerent	44,64
Director comercial	33,65
Director producció	32,19
Tècnic comercial	30,12
Director viver	26,98
Tècnic producció	26,27
Cap manteniment	26,23
Tècnic superior	22,83
Cap d'administració	22,78
Tècnic manteniment 1	20,95
Administratiu	20,95
Tècnic manteniment 2	20,19
Adjunt producció	19,44
Auxiliar administrativa	18,63
Telefonista ordenança	17,93

Per al càlcul dels triennis s'ha partit del salari base de cada nivell retributiu, aplicant a cada lloc de treball per nivells retributius un valor proporcional concret.

Article 31. Hores extraordinàries

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada establerta en aquest conveni.
2. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar pel temps equivalent de descans. En cas que per motius organitzatius no es pugui compensar amb descansos, es compensarà econòmicament.
3. La compensació de les hores extraordinàries es farà a raó del 1,30 % del valor de la hora ordinària de treballa. En el cas que la compensació cada hora extra realitzada es compensarà amb 1h. i 18 min. de temps de descans.
4. Les parts signants coincideixen en considerar positius els efectes que poden derivarse d'una política social solidària conduent a l'eliminació de les hores extraordinàries que afavoreixin la creació de treball davant la greu situació d'atur existent a l'actualitat.

Article 32. Hores nocturnes

1. Les hores treballades durant l'horari comprès entre les 22 hores de la nit i les 6 hores del matí es retribuiran amb el complement denominat de nocturnitat.
2. Les hores nocturnes s'hauran de compensar pel temps equivalent de descans. En cas que per motius organitzatius no es pugui compensar amb descansos, es compensarà econòmicament.
3. Les hores nocturnes es retribuiran a raó del 1,50 % de la hora ordinària. En el cas que es compensin amb descansos, cada hora nocturna equivaldrà a 1h. i 30 min. de descansos.

Article 33. Treball en festius o caps de setmana.

1. Les hores treballades durant festius o caps de setmana s'hauran de compensar pel temps equivalent de descans. En cas que per motius organitzatius no es pugui compensar amb descansos, es compensarà econòmicament. S'entén per dia festiu, aquell designat com festiu nacional, de comunitat autònoma o local, els dissabtes i els diumenges quan coincideixi amb el descans setmanal del treballador.
2. Les hores festives o de caps de setmana es retribuiran a raó del 1,75 % de la hora ordinària. En el cas que es compensin amb descansos, cada hora nocturna equivaldrà a 1h. i 45 min. de descansos.
3. La retribució d'hores en festius compensarà la realització d'hores extraordinàries i, si fos el cas, que s'hagin realitzat hores nocturnes. D'aquesta manera, en cap cas es podran compensar o retribuir dues vegades les mateixes hores realitzades com a extraordinàries, festives o nocturnes.

Article 34. Dietes i desplaçaments.

A tot treballador que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes vigent per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Tarragona.

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 de l'Ajuntament de Tarragona.

Capítol V. Classificació professional, contractació, ocupació estable i promoció professional

Article 35. Classificació professional

1. La classificació del personal de l'empresa ho és d'acord amb la descripció de llocs de treball existent, agrupats en grups professionals atenent al contingut general de la prestació. Aquesta classificació té per objecte assignar a cada treballador unes funcions, dins d'un sistema ordenat de llocs de treball, grups i nivells retributius, segons les tasques assignades i les aptituds professionals, en relació amb el lloc de treball i el contingut de la prestació laboral que es correspongui.

2. Es defineix com a pròpia de l'empresa, la següent relació de llocs de treball, segons la descripció de tasques genèriques i diferencials de les ocupacions:

- A. Director/a gerent: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: la direcció econòmica, pressupostària, comercial, productiva i de gestió del personal de l'empresa; supervisió de les feines administratives, comercials, de manteniment i de producció.
- B. Director/a comercial: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: programar, dirigir i executar el pla comercial de l'empresa; recerca de nous clients i conservació dels existents; venda de les instal·lacions.
- C. Director/a del viver: Són pròpies d'aquesta, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: vetllar pel bon funcionament de l'edifici on està ubicat el viver d'empreses; assessorament a emprenedors; tutoria sobre plans d'empresa; tramitació de tot tipus de documentació amb les administracions públiques.
- D. Tècnic/a comercial: Són pròpies d'aquesta, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: executar el pla comercial en coordinació amb el Director comercial i/o Gerent; recerca de nous clients i de conservació dels existents; realitzar les visites que siguin necessàries a les instal·lacions; assistència a fires, presentacions de candidatures i actes promocionals.
- E. Director/a de producció: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: organitzar i coordinar el projecte de la posada en marxa de qualsevol tipus d'acte, ja siguin congressuals, artístics, firals...; contactar i proposar la contractació de professionals per realitzar reformes i millores a les instal·lacions. Un cop aquestes reformes han estat aprovades per la Gerència, revisarà els projectes i en farà el seguiment de la seva posada en marxa. També supervisar totes les tasques que realitza l'equip de manteniment durant la celebració dels diferents esdeveniments que es realitzin en el Palau. Realitzarà el seguiment per comprovar que totes les instal·lacions estiguin en òptimes condicions de funcionament. Confeccionar els equips de personal pels diferents actes a realitzar.
- F. Tècnic/a de producció: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: coordinació prèvia del muntatge i de les necessitats així com confecció dels pressupostos necessaris; supervisió de l'acte i solució dels possibles imprevistos; interlocució amb les empreses de càtering i amb l'empresa de comunicació del Palau.
- G. Adjunt/a de producció: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: realitzar tasques de recolzament de l'àrea de producció; supervisió d'actes i resolució d'imprevistos.
- H. Cap de manteniment: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: control de les instal·lacions; supervisió del Pla general de prevenció i seguretat en el treball.
- I. Tècnic/a superior: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: funcionament dels diferents aparells existents a les sales de control dels auditoris; instal·lació d'audiovisuals, mobiliari, megafonia i il·luminació en els diferents espais del Palau (funcions del tècnic de so); manteniment preventiu i correctiu del material electrònic; intervenció en el sistema de seguretat.
- J. Tècnic/a de manteniment 1a.: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: muntatge i desmuntatge dels diferents espais; instal·lació d'audiovisuals, mobiliari, megafonia i il·luminació en els diferents espais del Palau (funcions del tècnic de so); manteniment preventiu i correctiu de les instal·lacions; realitzar, si s'escau, tasques de neteja.
- K. Tècnic/a manteniment 2a.: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: instal·lació d'audiovisuals, mobiliari, megafonia i il·luminació en els diferents

espais del Palau (funcions del tècnic de so); manteniment preventiu i correctiu de les instal·lacions; realitzar, si s'escau, tasques de neteja.

- L. Cap d'administració: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: tasques de recolzament amb gerència; organització del departament d'administració de l'empresa (control de la documentació; arxiu, control i reposició del material del departament); facturació als diferents clients. Control, cobrament i arxiu de les factures; relació administrativa amb els clients; control, pagament i arxiu de les factures dels proveïdors. També la relació administrativa amb els proveïdors, la tramitació i gestió amb les diferents entitats bancàries, i la organització i control de la documentació administrativa de l'empresa per a la seva posterior gestió comptable i fiscal.
- M. Administratiu/va: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que per analogia són assimilables a les següents: recolzament administratiu; col·laborar amb el o la Cap d'administració en totes les tasques administratives de l'empresa. Tractament de les bases de dades; actualització, revisió i control de la pàgina web de l'empresa; substitució de la telefonista en cas d'absència.
- N. Auxiliar administratiu/va: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: recolzament administratiu; col·laborar amb el o la Cap d'administració en totes les tasques administratives de l'empresa; tractament de les bases de dades, i substituir a la telefonista en cas d'absència.
- O. Telefonista/ordenança: Són pròpies d'aquest lloc, a títol enunciatiu, totes aquelles activitats que, per analogia, són assimilables a les següents: atenció telefònica de la centralita; tasques d'atenció i recepció de les visites, i tasques de suport al Cap d'administració.
3. Atenent a les tasques desenvolupades, els grups professionals en els que s'agrupen aquests llocs de treball són els següents:

Grup professional	Lloc de treball
Grup 1. Directors o Directores	Director/-a gerent
	Director/-a comercial
	Director/-a producció
	Director/-a viver
Grup 2. Comercials	Tècnic/-a comercial
Grup 3. Tècnics i de producció	Cap manteniment
	Tècnic/-a superior
	Tècnic/-a producció
	Tècnic/-a manteniment 1
	Tècnic/-a manteniment 2
	Adjunt/-a producció
Grup 4. Administratius/-ves	Cap d'administració
	Administratiu/-va
	Auxiliar administratiu/-va
	Telefonista ordenança

4. La definició de llocs de treball fixa les activitats laborals que corresponen al personal, 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 llocs 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.

La relació de llocs de treball de l'empresa definida, no limita l'establiment de noves formes d'organització del treball ni l'assoliment de noves funcions. La direcció de l'empresa haurà informar al Delegat de personal de la creació de nous llocs de treball laborals abans de la seva aplicació.

Article 36. Promoció i formació professional en el treball

1. De conformitat amb la legalitat vigent i el que disposa l'article 23 de l'Estatut dels Treballadors, les persones treballadores de l'empresa tindran dret al gaudi dels permisos necessaris per concórrer a exàmens, a l'adaptació de la jornada ordinària de treball per a l'assistència a cursos de formació professional la concessió dels permisos oportuns de formació o perfeccionament professional amb reserva del lloc de treball, així com a la formació necessària per a la seva adaptació a les modificacions operades en el lloc de treball a càrrec de l'empresa, sense perjudici de la possibilitat d'obtenir a aquest efecte els crèdits destinats a la formació. El temps destinat a la formació es considerarà en tot cas temps de treball efectiu.

2. Els treballadors amb almenys un any d'antiguitat en l'empresa tenen dret a un permís retribuït de vint hores anuals de formació professional per a l'ocupació, vinculada a l'activitat de l'empresa, acumulables per un període de fins a cinc anys. El dret s'entendrà compliment en tot cas quan el treballador pugui realitzar les accions formatives dirigides a l'obtenció de la formació professional per a l'ocupació en el marc d'un pla de formació desenvolupat per iniciativa empresarial. La concreció de la manera de gaudir del permís es fixarà de mutu acord entre treballador i empresari.

Article 37. Mobilitat funcional

1. En matèria de mobilitat funcional s'estarà al que disposa l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors. En qualsevol cas, la mobilitat funcional en l'empresa s'efectuarà només si existeixen acreditades raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció, d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

2. L'empresa 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. 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 als representants dels treballadors. Les funcions concretes d'aquests 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. 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 l'empresa, prèvia consulta als representants dels treballadors, en el termini màxim d'un mes a comptar des de la data de la reclamació

Article 38. Ascensos i promoció econòmica

1. En matèria d'ascensos s'estarà 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.

2. En els casos de mobilitat funcional, el personal afectat tindrà dret a la retribució corresponent a les funcions que efectivament realitzi, excepte en els casos que s'encomanin funcions inferiors, en els quals mantindrà la retribució d'origen. En els supòsits de realització de funcions diferents de les habituals com a conseqüència de la mobilitat funcional, no es podran invocar com a causes d'acomiadament objectiu la ineptitud sobrevinguda o falta d'adaptació.

Capítol VI. Garanties sindicals

Article 39. Facultats de la representació col·lectiva

Els treballadors gaudiran de la representació col·lectiva que s'estableixi a la legislació vigent.

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. 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 guardar sigil professional, individualment i col·lectiva, en totes aquelles matèries que l'empresa els faci saber amb caràcter confidencial, així com a notificar a l'empresa de qualsevol canvi de membres que s'hi produeixi.

Article 42. Assemblees

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

2. 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.

3. La convocatòria d'assemblea haurà de formular-se per escrit i, amb una antelació mínima de 48 hores, indicant el dia, hora, lloc i ordre del dia, signada pel personal legitimat per a la convocatòria en els termes assenyalats al punt anterior. Correspon a la Gerència, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits formals.
4. 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.
5. Si en el termini de 48 hores no es fa pública cap objecció, pot tenir lloc sense cap altre requisit posterior.

Article 43. Dret a vaga

1. Queda garantit el dret a vaga dels treballadors i treballadores de l'empresa, d'acord amb l'establert en la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28, punt segon, de la Constitució.
2. En cas de vaga, la fórmula de descompte per a tot el personal serà la següent:
 - a) Es prendrà la retribució bruta mensual de tots els conceptes, incloses les pagues extraordinàries, i es dividirà per 30 dies.
 - b) El resultat serà l'import a descomptar per cada dia de vaga.
 - c) 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 VII. Altres condicions

Article 44. Roba de treball

El personal de manteniment tècnic superior, tècnic de manteniment 1a., tècnic de manteniment 2a., rebran la roba necessària per al desenvolupament de la seva feina i que consistirà, com a mínim, de dos pantalons, una dessuadora d'hivern, dos polos d'hivern i dos polos d'estiu i una armilla. Aquesta roba serà de obligatòria utilització, quedant restringit el seu ús a les tasques laborals per compte de l'empresa. Les renovacions tindran caràcter anual i, en cas de fer-se'n un ús inadequat o no guardar-ne prou cura, es podrà considerar com una falta disciplinària lleu per descurança en la conservació del material de l'empresa.

Capítol VIII. Règim disciplinari

Article 45. Graduació de les faltes

1. El personal afectat pel present conveni podrà ser sancionat per la Direcció de l'empresa per la comissió de faltes disciplinàries d'acord amb la graduació de faltes que a continuació es preveu, i les sanciones que li siguin aplicables a les mateixes.
2. Es consideren faltes lleus, les següents:
 - 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) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.
3. Es consideren faltes greus, les següents:
 - 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 usuaris 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 dolents relacionades amb el servei.
 - 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'empresa 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) 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.
4. Es consideren faltes molt greus, les següents:
- 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'empresa 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.
5. 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.
6. Per a la graduació de 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: la intencionalitat, la pertorbació del servei, els danys produïts a l'empresa, la reincidència en les faltes, així com la participació en la comissió de la falta.

Article 46. Sancions aplicables

1. Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, atenent a la gravetat de la falta comesa, seran les següents:
- a) En el cas de faltes tipificades com a lleus, es podrà imposar com a sanció, des de la amonestació escrita, fins la suspensió d'ocupació i sou d'un dia.
 - b) En el cas de faltes qualificades de greus, es podrà imposar com a sanció la de suspensió d'ocupació i sou per no més de quinze dies.
 - c) En el cas de faltes qualificades de molt greus, es podrà imposar com a sanció, la suspensió d'ocupació i sou per menys de setanta dies, fins a l'acomiadament disciplinari.
2. Les sancions s'hauran d'imposar, després del corresponent expedient sancionador, amb la carta de sanció i s'hauran de fer efectives en un termini no superior a sis mesos des de la sanció dels fets. L'aplicació de la sanció és a criteri de l'empresa i dependrà de les necessitats organitzatives i del servei d'aquesta. En qualsevol cas, el termini de sis mesos esmentat s'entendrà suspès pel circumstàncies excepcionals, com de suspensió del contracte de treball, que impossibilitin l'aplicació pràctica de la sanció.
3. La imposició de les sancions correspon a la Gerència o qui, per delegació d'aquest, exerceixi el comandament directe del personal. No obstant, si es sanciona amb l'acomiadament, aquesta decisió ha de ser adoptada pel Consell d'Administració.

Article 47. Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint, i les molt greus, als seixanta, a comptar de la data en que l'empresa va tenir coneixement de la comissió d'aquesta i, en tot cas, als sis mesos de la seva comissió.

Article 48. Procediment disciplinari

1. Les sancions sempre s'hauran d'imposar per escrit, amb descripció suficient dels fets que s'imputen al treballador i la tipificació i graduació de la falta que es considera comesa, així com de la sanció imposada.

2. 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.

En qualsevol cas, caldrà dur a terme un expedient disciplinari quan el treballador que hagi comès una falta i es pretengui sancionar, ostenti la condició de representant dels treballadors.

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

3. L'expedient disciplinari per faltes greus o molt greus s'iniciarà amb la notificació del plec de càrrecs al treballador i als representants dels treballadors, posant en el seu coneixement el inici del expedient. Contra aquest plec de càrrec, que contindrà un detall suficient dels fets que es consideren comesos i la seva qualificació, podran aquestos formular descàrrecs en el termini màxim de cinc dies naturals a comptar des de la seva notificació.

Amb l'inici de l'expedient es nomenarà un instructor per a que dirigeixi la instrucció de l'expedient, rebent els descàrrec, practicant les proves que consideri adients i formulant conclusions sobre la mateixa, que sotmetrà a la Direcció de l'empresa.

La notificació al treballador de plec de càrrecs i inici de la instrucció de l'expedient, suspèn el termini de prescripció de la falta pel temps necessari de la instrucció que, en qualsevol cas, no serà superior a seixanta dies. Després de la tramitació de l'expedient l'empresa podrà sancionar per la comissió de la falta si considera que no s'han desvirtuat els fets que eren objecte del plec de càrrecs.

4. 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. Les decisions sobre la suspensió provisional prèvia d'un treballador es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient. L'empleat suspès provisional tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques.

Capítol IX. Polítiques per a la igualtat

Article 49. Prevenció de conductes discriminatòries

1. Donada la diversitat de situacions que poden donar lloc a situacions discriminatòries entre el personal, s'han d'implantar mesures de prevenció de conductes discriminatòries, com els comportaments discriminatoris, l'assetjament i l'assetjament sexual.

2. Als efectes del que es preveu en aquest conveni, les parts signants entenen per:

- a) Assetjament: La situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb la raça, la nacionalitat, la religió, el sexe o l'orientació sexual d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant i ofensiu.
- b) Assetjament sexual: La situació en la que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de índole sexual, que tingui per objecte o efecte atemptar contra la dignitat d'una persona, i en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant u ofensiu.

3. La persona que pateixi o tingui coneixement de conductes d'assetjament o d'assetjament sexual n'informarà a l'empresa, que adoptarà les mesures cautelars i/o disciplinàries que corresponguin, i ho plantejarà als representants sindicals, per a l'establiment de les mesures correctores i preventives adients.

Capítol X. Resolució de conflictes

Article 50. Sotmetiment als procediments del Tribunal Laboral de Catalunya

Les parts signants del present Conveni, en representació dels treballadors i empreses compromeses en l'àmbit personal del mateix, pacten expressament la submissió als procediments de Conciliació i Mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a la resolució dels conflictes laborals de caràcter col·lectiu o plural que es poguessin suscitar així com els de caràcter individual no exclosos expressament de les competències de l'esmentat Tribunal, com a tràmit processal previ obligatori a la via jurisdiccional social.

En particular, manifesten la seva voluntat de sotmetre's als següents procediments de conciliació mitjançant les delegacions territorials del Tribunal Laboral de Catalunya en qualsevol dels conflictes previstos anteriorment, de conciliació sobre serveis de manteniment en els suposats de vaga, davant la delegació específica del Tribunal Laboral de Catalunya en aquesta matèria.

Disposició addicional primera. Constitució d'una comissió mixta paritària de seguiment, interpretació i control del conveni

1. Les parts signatàries del present text constitueixen una comissió paritària mixta que farà un seguiment del conveni i entendre de totes les qüestions relacionades amb la interpretació de les normes contingudes en el present Conveni.

2. La Comissió es constituirà formalment a la signatura del present Conveni. Aquesta Comissió mixta estarà formada pels mateixos signataris del conveni.

3. Aquesta comissió paritària es regirà pel següent reglament de funcionament:

a) Les qüestions que es plantegin a la comissió paritària s'hauran de remetre al domicili de l'empresa, dirigit a la comissió paritària del conveni, a Cr. Arquitecte Rovira, núm. 2, 43001 de Tarragona.

b) Les consultes formulades seran registrades i custodiades per la comissió, quedant-ne constància en un llibre de registre, del que es mantindrà un arxiu físic per un període de cinc anys.

c) Amb caràcter ordinari la comissió mixta es reunirà mensualment, per tractar les consultes formulades, o quan el volum de les consultes que s'hagin registrat en la seva secretària així ho aconselli. En qualsevol cas, haurà d'emetre el preceptiu dictamen sobre les consultes que se li formulin en un termini màxim de vint dies des de la data de recepció i registre de la mateixa. En relació amb la seva activitat s'estarà a aquests terminis i al que es disposi legalment.

d) De les reunions celebrades per la Comissió s'estendrà acta en la qual figuraran les decisions preses, havent de ser signades les mateixes per la totalitat dels membres assistents a elles. Cadascuna de les representacions, de l'empresa i dels treballadors, podran valdre's i ser assistides pels assessors que estimin convenient segons les matèries a tractar, amb veu però sense vot.

e) Els acords hauran d'aconseguir-se per unanimitat, en cas contrari de resoldrà la consulta amb l'expressió «sense acord», sense realitzar manifestacions o pronunciaments de part. En tots dos supòsits se li donarà trasllat i coneixement del seu pronunciament a les parts interessades en el termini màxim de set dies des que la sessió de la Comissió paritària va tenir lloc.

f) De les resolucions que es dictin se'n donarà la oportuna publicitat per part dels agents integrants de la comissió paritària.

4. Aquesta Comissió mixta tindrà les funcions establertes a la Llei i, específicament, les següents:

a) Atendre aquelles qüestions que a petició de les parts o essent interès general, es derivin de l'aplicació del propi conveni i de la interpretació de les seves clàusules.

b) Funcions de mediació, arbitratge i conciliació, en cas de conflicte entre Empresa i un treballador o treballadors, quan les parts interessades de comú acord així ho sol·licitin.

c) Pronunciament en les discrepàncies sotmeses per qualsevol de les parts en relació a la inaplicació a l'empresa de les condicions de treball previstes en aquest conveni, segons el que es preveu a l'article 82.3 del text vigent de l'Estatut dels Treballadors, quan no hagin assolit un acord durant el període de consultes.

d) Aprovar els reglaments necessaris per al seu correcte funcionament.

e) Totes aquelles altres funcions que es puguin correspondre en aplicació dels convenis i normes vigents.

5. Quan en l'aplicació dels pactes sorgeixin discrepàncies irresolubles per la Comissió Paritària, així com en els pronunciaments de la Comissió paritària referits en el punt c) de l'apartat precedent, aquesta remetrà a les parts per a la resolució dels conflictes col·lectius i individuals a través de la mediació o arbitratge corresponent del Tribunal Laboral de Catalunya.

Disposició addicional segona. Regularització dels triennis i antiguitats generades amb anterioritat a la signatura del conveni

Atenent als compromisos assolits durant la negociació del present conveni, els efectes econòmics de l'article 30, Antiguitat, ho seran des del 1 de gener de 2014. En el període màxim de tres mesos a comptar des de la signatura del present conveni, l'empresa regularitzarà els efectes econòmics derivats de l'aplicació d'aquest article 29 i abonarà al personal la quantitat dels triennis consolidats a data 1 de gener de 2014 conforme preveu el citat article 29, així com totes les quantitats que s'haurien generat fins a la data. Les quantitats generades i calculades des del 1 de gener de 2014 i fins la signatura del conveni, s'abonaran al personal en un sol pagament, sota el concepte de regularització de les antiguitats, reflectint-se al full de salari del mes en que s'efectuï el seu efectiu pagament.

Disposició addicional tercera. Procediment de modificació o inaplicació del conveni

1. Quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord entre l'empresa i els representants dels treballadors es podrà procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes, a inaplicar en l'empresa les condicions de treball previstes en el conveni col·lectiu aplicable, que afectin a les següents matèries: jornada de treball; horari i la distribució del temps de treball; règim de treball a torns; sistema de remuneració i

quantia salarial; sistema de treball i rendiment; funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 d'aquesta llei, i millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

S'estarà a la definició legal de les causes justificatives.

La intervenció com a interlocutors davant la Direcció de l'empresa en el procediment de consultes correspondrà als subjectes indicats en l'article 41.4 de l'Estatut dels Treballadors, en l'ordre i condicions assenyalats en el mateix.

2. Quan el període de consultes finalitzi amb acord es presumirà que concorren les causes justificatives i només podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seva durada, que no podrà perllongar-se més enllà del moment en què resulti aplicable un nou conveni a l'empresa. L'acord de inaplicació no podrà donar lloc a l'incompliment de les obligacions establertes en el conveni relatives a l'eliminació de les discriminacions per raons de gènere i els drets d'igualtat i conciliació pactats.

En cas de desacord i quan sorgeixin discrepàncies per a la modificació substancial de condicions de treball establertes en conveni i la inaplicació de les condicions de treball a que es refereixen l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la comissió mixta del conveni regulada a la DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA, que actuarà en els termes regulats en aquell precepte si bé en aquest cas disposarà d'un termini màxim de set dies per pronunciar-se, a explicar des que la discrepància li anés plantejada. En el cas que no s'hagués sol·licitat la intervenció de la comissió o aquesta no hagués aconseguit un acord, s'estarà al que disposa la legalitat vigent, i les parts hauran de recórrer a els procediments que s'hagin establert en els acords interprofessionals d'àmbit estatal o autonòmic en els termes previstos a l'article 83 de l'Estatut dels Treballadors, per solucionar de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació dels acords al fet que es refereix aquest apartat, inclòs el compromís previ de sotmetre les discrepàncies a un arbitratge vinculant. En aquest cas el laudo arbitral tindrà la mateixa eficàcia que els acords en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

Quan el període de consultes finalitzi sense acord i no fossin aplicables els procediments als quals es refereix el paràgraf anterior o aquests no haguessin solucionat la discrepància, qualsevol de les parts podrà sotmetre la solució de la mateixa als òrgans corresponents de la Comunitat Autònoma, que actuarà conforme la legalitat vigent. La decisió d'aquests tindrà l'eficàcia dels acords aconseguits en període de consultes i només serà recurrible conforme al procediment i sobre la base dels motius establerts en l'article 91 de l'Estatut dels Treballadors.

3. El resultat dels procediments al fet que es refereixen els paràgrafs anteriors que hagi finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'Autoritat Laboral únicament als efectes de dipòsit.

Disposició addicional quarta. Subjecció a les normes reguladores del personal al servei de l'Administració

Per a la negociació del present conveni s'ha tingut en compte les disposicions normatives que actualment regulen les del personal al servei de l'Administració, en concret pel Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juny, i normes que la desenvolupen. Els drets regulats en el present conveni quedaran limitats en tot allò que actualment es contradiguin amb aquestes normes o les que les substitueixin. No obstant, en cas de revocar-se total o parcialment les disposicions normatives que actualment regulen les del personal al servei de l'Administració i les limitacions que en aquestes s'estableixen, pel supòsit en que s'ampliïn els seus drets i es millorin les condicions del personal al servei de l'Administració, ambdues parts assumeixen el compromís que la nova regulació i els drets del personal que se'n desprenguin actuïn com a mínims per a la regulació de les relacions laboral de la plantilla de treballadors de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A.

Disposició addicional cinquena. Criteri homogenitzador de les condicions laboral del personal laboral al servei de les empreses públiques municipals

En la negociació d'aquest conveni s'ha tingut una voluntat homogenitzadora de les condicions laborals de la plantilla de l'empresa amb les condicions existents en convenis vigents per a d'altres empreses municipals i pel personal laboral al servei de l'Ajuntament de Tarragona. En tots aquells aspectes que podessin resultar controvertits i per a la interpretació de la regulació establerta, es procurarà fer-ne una lectura d'acord amb aquest esperit i anàloga, en la mesura del possible, a les condicions existents en convenis vigents per a d'altres empreses municipals i pel personal laboral al servei de l'Ajuntament de Tarragona. Alhora, pel cas que es negociessin millors condicions pel personal d'altres empreses municipals i pel personal laboral al servei de l'Ajuntament de Tarragona, o les seves condicions milloressin per un canvi en la regulació de les disposicions normatives que actualment regulen les del personal al servei de l'Administració, ambdues parts assumeixen el compromís que aquestes noves condicions actuïn com a mínims per a renegociar les de la plantilla de treballadors de l'Empresa Municipal de Desenvolupament Econòmic de Tarragona, S.A.

Disposició final. Clàusula derogatòria

El present conveni col·lectiu substitueix, a partir de la seva entrada en vigor, a qualsevol norma pacte o acord que estigués vigent a l'empresa amb anterioritat..

Annex 1

Taula Salarial 2015

Lloc de treball	Salari base anual en euros
A. Director gerent	55.715
B. Director comercial	40.520
C. Director producció	38.494
D. Tècnic comercial	35.637
E. Director viver	31.302
F. Tècnic producció	30.307
G. Cap manteniment	30.258
H. Tècnic superior	25.563
I. Cap d'administració	25.489
J. Tècnic manteniment 1	22.955
K. Administratiu	22.955
L. Tècnic manteniment 2	21.911
M. Adjunt producció	20.868
N. Auxiliar administrativa	19.754
O. Telefonista ordenança	18.781

Annex 2. Fons social

Capítol 1. Bases generals

Article 1. Objecte

L'objecte del fons social és establir ajuts econòmics per les modalitats següents:

- 1) Ajut odontològic
- 2) Ajut ocular
- 3) Ajut ortopèdic
- 4) Ajut per planificació familiar
- 5) Ajut per estudis
- 6) Ajut a treballadors amb fills disminuïts al seu càrrec
- 7) Ajut per tractaments especials
- 8) Ajut excepcional

Article 2. Beneficiaris

Podrà sol·licitar els ajuts regulats en aquest acord el personal que compleixi els requisits específics de cada ajut i estar en situació de servei actiu en el moment en què es produeixi el fet causant. La invalidesa provisional queda assimilada a la situació de servei actiu. En aquells supòsits en què dos beneficiaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquestes bases tinguin causants comuns del mateix ajut, només un d'ells podrà tenir dret, llevat del que estableixi la base específica de cada ajut. No es podran sol·licitar ajuts per fets o situacions que es prevegin per a treballadors sotmesos a sistemes mutualistes o coberts per la Seguretat Social, llevat que els hi hagi estat expressament denegat. Totes les referències als fills en les bases específiques s'entendran fetes als fills biològics com als adoptats o en règim d'acolliment o tutela, podent-se demanar l'oportú justificant.

Article 3. Sol·licituds

Els interessats hauran de presentar la sol·licitud degudament emplenada conforme al model oficial, que es podrà recollir a l'empresa. Es presentarà una sol·licitud diferenciada per a cada ajut i no se'n podrà sol·licitar més d'un pel mateix supòsit de fet i causant. Els documents que s'adjuntin a la sol·licitud han de ser sempre fotocòpies

compulsades, excepte quan l'empresa n'hagi exigint el document original. Els documents amb esmenes no tindran validesa. La documentació que s'adjunti no es retornarà llevat d'aquella de què l'empresa n'hagi exigint l'original i sempre que l'interessat ho demani per escrit. L'incompliment del que s'estableix a les bases generals i/o específiques de cada modalitat d'ajut i/o l'omissió documental requerida suposarà l'exclusió del pagament de l'ajut. L'empresa, a sol·licitud de la comissió, podrà demanar en qualsevol moment documentació complementària relativa als ajuts sol·licitats.

Article 4. Lloc i termini de presentació de sol·licituds

Les sol·licituds es presentaran a l'empresa. El termini serà el que fixin cadascuna de les modalitats d'ajut, però en cap cas es podran presentar sol·licituds per ajuts d'una antiguitat superior a sis mesos.

Article 5. Procediment

El Departament de l'empresa corresponent procedirà a l'estudi i a la valoració de les sol·licituds admeses a efectes d'elaborar la corresponent proposta de concessió. La proposta es farà amb subjecció a les normes establertes en aquestes bases i als principis d'equitat i objectivitat. Els seus membres es comprometen a guardar la necessària confidencialitat en relació amb les informacions i dades de tipus personal que coneguin per mitjà dels expedients tramitats. La proposta de resolució s'eleva al Gerent de l'empresa, qui dictarà la corresponent resolució per la qual es concedeixen els ajuts. L'adjudicació d'ajuts s'efectuarà fins on ho permeti la quantitat assignada a aquesta modalitat dintre del pressupost de l'empresa.

Article 6. Incompatibilitats

Les modalitats d'ajuts són incompatibles amb la percepció d'altres de naturalesa similar concedits per qualsevol organisme o entitat pública per al mateix exercici econòmic o any acadèmic, si s'escau, llevat que fossin de quantia inferior, cas en què si la quantia i la naturalesa són acreditades documentalment, se'n podrà sol·licitar la diferència. Els ajuts per a estudis universitaris de fills i per a estudis universitaris d'empleats, aquests són expressament incompatibles amb les beques que se'ls hagin concedit. No es concedirà cap ajut pel cònjuge o fills quan aquests realitzin en el moment en què es produeixi el fet causant de l'ajut qualsevol tipus de treball remunerat. S'exigirà document acreditatiu.

Article 7. Falsedat o ocultació de dades en les sol·licituds

Sens perjudici de les responsabilitats en què es pugui incórrer, la deformació de fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació de l'ajut i fins i tot, si s'escau, la impossibilitat d'obtenir altres ajuts en properes ocasions. Si de la revisió, ja sigui d'ofici o com a conseqüència de reclamació, de la concessió d'un ajut se'n detectés error, ocultació o falsejament de dades que suposin la denegació o la reducció de l'ajut, haurà de reintegrar-se la quantitat indègudament percebuda.

Article 8. Procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut

El procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut serà en funció dels rendiments econòmics bruts anuals del sol·licitant, descomptada l'antiguitat. A aquest efecte, la quantia resultant, fixada a les bases específiques per a cada ajut, es multiplicarà pel coeficient de proporcionalitat establert de la forma següent:

RE=rendiments econòmics bruts, en euros, sense antiguitat

CP=coeficient de proporcionalitat

RE	CP
Fins a 18.030,36 euros	1
De 18.030,37 euros a 24.040,48 euros	0,8
De 24.040,49 euros a 30.050,61 euros	0,6
De 30.050,61 euros a 36.060,73 euros	0,4
Més de 36.060,73 euros	0,2

Article 9. Ajuts per a famílies nombroses

Els ajuts amb càrrec al fons social per a empleats que tinguin família nombrosa al seu càrrec seran incrementats un 10%. Els empleats que siguin caps de família monoparental tindran el mateix tracte.

Article 10. Bases específiques per a l'ajut odontològic

1. Concepte: L'ajut odontològic consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social o, si s'escau, per sistemes mutualistes concertats per l'empresa

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- a) fotocòpia del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...)
- b) fotocòpia mèdica compulsada on s'especifiqui el diagnòstic o la justificació de la necessitat del tractament, i on ha de figurar el número de col·legiat, el nom del causant, la data i la signatura del metge especialista.
- c) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, on ha de constar el CIF/NIF, el nom del causant i la data.

3. Import de l'ajut: L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Barem tractaments odontològics

1. Radiologia.

Radiologia periapical: 7,81 euros

2. Odontologia conservadora.

Obturació simple: 33,06 euros

Obturació complexa: 39,07 euros

Pal de titani: 7,21 euros

implantació pin: 7,21 euros

Carilla de composite: 66,11 euros

Endodòncia uniradicular: 66,11 euros

Endodòncia biradicular: 78,13 euros

endodòncia multiradicular: 96,16 euros

3. Periodòncia.

Curetatge per quadrant: 33,06 euros

Curetatge quirúrgic per quadrant: 126,21 euros

Gingivectomia: 54,09 euros

4. Odontopediatria.

Obturació dent temporal: 27,05 euros

Pulpotomia: 33,06 euros

5. Odontologia preventiva.

Tartrectomia: 33,06 euros

Fluorització per arcades: 18,03 euros

Laca de fluor: 10,22 euros

Sellat de fisures per quadrant: 36,06 euros

6. Pròtesis removibles.

Dentadura complerta sup. o inf: 156,26 euros

Dentadura parcial resina: 156,26 euros

Fèrula de descàrrega: 66,11 euros

Dentadura colada 1-4 unit: 234,39 euros

Dentadura colada +4 unit: 258,44 euros

Reajustaments pròtesis: 45,08 euros

7. Pròtesis fixes.

Funda provisional: 19,23 euros

Corona colada: 66,11 euros

Corona metall resina: 66,11 euros

Corona metall porcellana: 72,12 euros

Munyó: 45,08 euros

8. Ortodòncia.

Atesa la complexitat d'aquest tractament, i atès que és un tractament d'una durada aproximada de dos anys, el procediment per a la determinació de la quantitat final anual, que es procurarà abonar en un sol pagament dins del primer trimestre de l'any següent al qual es sol·licita l'ajut, serà el 80% de l'import de les despeses que s'hagin originat durant un any comprès entre els mesos de gener i desembre.

9. Cirurgia oral.

Exodòncia quirúrgica cordal: 126,21 euros

Frenectomia: 126,21 euros

Apicectomia: 156,26 euros

Implants dentals: 601,01 euros

Article 11. Bases específiques per a l'ajut ocular

1. Concepte: L'ajut ocular consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per la correcció ocular no coberta pel sistema de la Seguretat Social o, si s'escau, sistemes mutualistes concertats per l'empresa.

Aquesta modalitat d'ajut es concedirà cada dos anys, llevat que la prestació corresponent resulti necessària per prescripció facultativa i suposis una modificació respecte de la situació anterior. En aquest últim cas, s'ha d'acreditar mitjançant un informe mèdic on consti la modificació de la graduació. També es concedirà en cas de robatori, havent d'acreditar-ho amb la corresponent denúncia i declaració jurada de no haver percebut cap indemnització.

Aquesta modalitat abastarà les prestacions següents:

Muntura ulleres: 33,06 euros

Vidre de 0 a 3 diòptries: 45,07 euros

“ “ 3 -6: 60,10 euros

“ “ de 6-9: 78,13 euros

“ més de 9: 100%

Vidre (bifocal, trifocal): 66,11 euros

Vidre progressiu: 72,12 euros

Renovació d'una lent de contacte: 66,11 euros

Lents de contacte: 132,22 euros

En els casos que l'ajut es demani per a dues ulleres o lents correctores, només podran concedir-se dos ajuts si són per a tipus de graduació diferent.

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

a) fotocòpia compulsada del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...) o del llibre de família si el causant és un fill que no disposa de DNI.

b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, emès pel facultatiu i on hi ha de constar el CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom del causant i la data.

c) en aquells casos en què sigui necessari, cal presentar un informe mèdic on consti la necessitat de renovar la correcció de la graduació, el nom del causant, el número de col·legiat, el nom i la signatura de l'oftalmòleg i la data.

3. Import de l'ajut: L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Article 12. Bases específiques per a l'ajut ortopèdic

1. Concepte: L'ajut ortopèdic consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses per la correcció ortopèdica no coberta pel sistema de la Seguretat Social o, si s'escau, sistemes mutualistes concertats per l'empresa.

Per aquesta modalitat d'ajut caldrà aportar el justificant de prescripció facultativa. L'ajut es concedirà d'acord amb el barem següent:

Audiòfons i manteniment: 70%

Mitges, crosses, faixes, cadires de rodes, etc.: 100%

Calçat ortopèdic: 100%

Plantilles ortopèdiques: 100%

Pròtesis fixes: 100%

Altres a determinar per la Gerència

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

a) fotocòpia compulsada del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...) o del llibre de família si el causant és un fill que no disposa de DNI.

b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, emès pel facultatiu i on hi ha de constar el CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom del causant i la data.

3. Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Article 13. Bases específiques per a l'ajut per planificació familiar

1. Concepte: L'ajut per planificació familiar consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses que figuren al barem del centre oficial, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social o, si s'escau, per sistemes mutualistes concertats per l'empresa. La prestació econòmica serà del 50% de la despesa originada, fins un import màxim de 3.000 euros. Les quantitats per imports superiors, es valoraran per la Gerència.

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

a) fotocòpia del DNI del causant

b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament de la despesa objecte d'ajut, on ha de constar el CIF/NIF, el nom del causant i la data.

3. Import de l'ajut: L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Article 14. Bases específiques dels ajuts per estudis.

1. Concepte: L'ajut per estudis consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent.

Només es concedirà un ajut per alumne amb independència del nombre d'activitats escolars que realitzi.

Ajut per llar d'infants: 54,09 euros

Ajut per a pre-escolar: 54,09 euros

Ajut per a primària: 66,11 euros

Ajut per escola d'adults: 66,11 euros

Ajut per a Batxillerat, ESO, cicles formatius, FP i COU: 90,15 euros

Ajut per accés a la universitat de majors de 25 anys: 90,15 euros

Ajut per estudis universitaris:

carrera universitària (lletres): 210,35 euros

carrera universitària (ciències): 240,40 euros

Ajut per estudis d'idiomes: 66,11 euros

Ajut per estudis especials i artístics: 90,15 euros

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

a) fotocòpia del DNI del causant o llibre de família (treballador, fill, cònjuge, etc...)

b) llar d'infants i pre-escolar: justificant de matriculació

escola d'adults: justificant d'assistència d'un 80% al curs

Batxillerat, cicles formatius, FP i COU: justificant de les despeses de matrícula

Accés a la universitat per majors de 25 anys: per obtenir l'ajut, caldrà adjuntar el justificant de matriculació.

Aquest ajut només es podrà sol·licitar dues vegades.

Estudis universitaris: justificant de les despeses de matrícula per curs complet o assignatures soltes.

Estudis d'idiomes: justificant de les despeses de matrícula per curs complet.

Estudis especials i artístics: justificant de les despeses de matrícula del curs

Els justificants hauran de ser una fotocòpia compulsada del rebut o del document on s'acrediti el requisit que es demana al punt anterior. Al mateix hi ha de constar el nom del causant i la data.

3. Import de l'ajut: L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar al barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat. En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la despesa. Només es concedirà un ajut per curs.

Article 15. Bases específiques de l'ajut per fills disminuïts

1. Concepte: L'ajut per fills disminuïts consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per l'atenció de fills, amb el 33% de grau de disminució. Les quantitats assignades per cada fill seran:

Import anual: 781,32 euros

Import addicional, per cada 1% més de grau de disminució: 10 euros addicionals

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent: certificació de l'ICASS amb indicació del grau de disminució psíquica o motriu.

3. Import de l'ajut: L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar a la quantitat assignada per a cada fill el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.

Article 16. Bases específiques dels tractaments especials

1. Concepte: Els ajuts per tractaments especials consisteixen en unes prestacions econòmiques destinades a sufragar en part, o totalment les despeses que figuren al barem següent, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social o per sistemes mutualistes concertats per l'empresa.

Tractaments ajut

Psiquiàtrics o psicològics: 50%

Logopedia: 50%

Raig làser: 50%

Medicina natural: 50%

Vacunes: 100%

2. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- a) fotocòpia del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...)
- b) fotocòpia mèdica compulsada on s'especifiqui el diagnòstic o la justificació de la necessitat del tractament, i on ha de figurar el número de col·legiat, el nom del causant, la data i la signatura del metge especialista.
- c) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, on ha de constar el CIF/NIF, el nom del causant i la data.
- d) Es podrà demanar el justificant, de la Seguretat Social o del sistema mutualista concertat per l'empresa, on s'acrediti que aquesta prestació no queda coberta.

3. Import de l'ajut: En tots els casos, els percentatges s'aplicaran a l'import que ha de satisfer el treballador, un cop gaudeixi de les prestacions a que tingui dret a càrrec de la Seguretat Social o sistemes mutualistes concertats per l'empresa. L'import final de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar a la quantitat anterior el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat. En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

Article 17. Bases específiques de l'ajut excepcional

1. Concepte: Aquesta modalitat consistirà en un ajut econòmic de caràcter excepcional, que el Consell d'Administració valorarà i decidirà per unanimitat, destinat a atendre situacions especials de màxima necessitat i/o situacions imprevistes que no es trobin incloses a la resta de modalitats i que hagin ocasionat una despesa determinada. En aquest sentit, el Consell valorarà que pel mateix fet causant només es pugui concedir l'ajut una sola vegada.

2. Beneficiaris: En són beneficiaris els empleats de l'empresa.

3. Requisits: Per poder optar a la modalitat d'ajut excepcional, serà requisit indispensable que aquest no sigui objecte de cobertura a les bases definides anteriorment, o per la Seguretat Social o qualsevol sistema habitual de previsió de riscos.

4. Documentació: A la sol·licitud normalitzada cal adjuntar, a més, la documentació següent:

- a) fotocòpia compulsada del DNI del sol·licitant.
- b) Documentació acreditativa del fet o de la circumstància que s'indiqui en la sol·licitud.
- c) Factures justificatives de la despesa.
- d) Si s'escau, fotocòpia compulsada del certificat de la Seguretat Social, mútua o qualsevol altre organisme oficial que acrediti que s'ha sol·licitat el seu ajut i que aquest ha estat denegat.

5. Import de l'ajut i procediment d'adjudicació: La comissió valorarà i decidirà per unanimitat, a la vista de la documentació presentada, la necessitat de l'ajut i en determinarà la quantia. L'import final de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar a la quantitat anterior el coeficient de proporcionalitat assignat segons rendiments econòmics bruts en euros/any, sense antiguitat.