

**RESOLUCIÓ**

*TRE/3547/2008, de 3 de novembre, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Municipal de l'Habitatge i Actuacions Urbanes, SA, per l'any 2008 (codi de conveni núm. 4303082).*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Municipal de l'Habitatge i Actuacions Urbanes, SA, subscrit per les parts negociadores en data 16 de juliol de 2008, i presentat per les mateixes parts en data 7 d'agost de 2008, 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, i els articles 68.5 i 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

**RESOLC:**

—1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Servei Municipal de l'Habitatge i Actuacions Urbanes, SA, per l'any 2008 (codi de conveni núm. 4303082), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 3 de novembre de 2008

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA  
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

*Transcripció del text literal firmat per les parts*

**CONVENI**

*col·lectiu del Servei Municipal de l'Habitatge i Actuacions Urbanes, SA (SMHAU-SA)*

**CAPÍTOL I**

*Condicions generals*

**Article 1**

*Àmbit personal*

Aquest Conveni serà aplicable a tot el personal que presta servei al Servei Municipal de l'Habitatge i Actuacions Urbanes, SA, mitjançant una relació laboral.

**Article 2**

*Vigència i durada*

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i un cop aprovat pel Consell d'Administració.

La seva durada serà fins al 31 de desembre de 2008 i es prorrogarà per tàcita reconducció si no es formula denúncia de rescissió o revisió amb una antelació mínima de 3 mesos respecte a la indicada data.

Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels 30 dies següents. Mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord que el substitueixi.

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

### Article 3

#### *Clàusula de garantia ad personam*

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

## CAPÍTOL II

### *Jornada laboral, calendari laboral i vacances*

### Article 4

#### *Jornada laboral*

Es mantindrà la mateixa jornada laboral vigent anteriorment.

Ateses les especials característiques de l'obra o servei, els horaris en general s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord amb l'organització establerta per la direcció del SMHAUSA i amb la legalitat vigent.

Entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer, com a mínim, 12 hores.

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

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

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

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

El treballador que cursi 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 per 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 del SMHAUSA.

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

### Article 5

#### *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 2 festes locals aprovades per l'Ajuntament de Tarragona.

2. S'atorguen 9 dies de permís que es distribuïran de la següent manera:

2.1 4 dies per Setmana Santa, a repartir en 2 torns al 50%.

2.2 Els dies 24 i 31 de desembre, quan no siguin dissabte ni diumenge.

2.3 3/4 dies per Nadal, a repartir en 2 torns al 50%.

2.4 La resta de dies, en cada cas, al llarg de l'any.

A més dels dies de lliure disposició, els empleats tindran dret a gaudir de 2 dies addicionals en complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir de l'octau.

3. Anualment, un cop aprovat el calendari laboral per la Generalitat de Catalunya, es negociarà la distribució dels dies de lliure disposició.

4. Els dies de lliure disposició també es podran gaudir, si les necessitats del servei ho permeten, durant la resta de l'any, després de la renúncia prèvia dels

abans fixats, per a la qual cosa caldrà la conformitat del cap del departament i l'autorització del gerent.

5. Quan els dies de Sant Magí i Santa Tecla s'escaiguin en dissabte, els empleats municipals gaudiran d'un dia més de lliure disposició en compensació de cadascuna de les dites festes locals.

#### Article 6

##### *Vacances*

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

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

15 anys de servei: 23 dies laborables.

20 anys de servei: 24 dies laborables.

25 anys de servei: 25 dies laborables.

30 o més anys de servei: 26 dies laborables.

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

2. En els casos de jubilació, maternitat i altres casos de caràcter excepcional, les vacances es podran realitzar fora dels períodes indicats.

3. Si per necessitats específiques dels serveis que s'ofereixen el personal no pot fer les vacances dins el període establert a l'apartat 1 d'aquest article, s'estableix una prima d'un dia laboral per cada 7 dies naturals.

4. Els plans de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes d'abril del mateix any.

5. Els conflictes que puguin sortir sobre la realització de vacances dintre de cada àrea seran resolts pel seu responsable, seguint un criteri rotatiu.

6. Si durant les vacances el funcionari/ària té una malaltia o un accident, que comporti baixa mèdica, aquestes quedaran interrompudes, havent de presentar la baixa o el certificat facultatiu. El treballador podrà reprendre el període de vacances un cop hagi obtingut l'alta mèdica. En els casos en què, per motius del servei, els empleats no puguin gaudir de dies de vacances, els podran realitzar l'any següent.

7. Si en el moment de gaudiment de les vacances el treballador no té un període mínim dels 12 mesos anteriors treballats, el període de vacances és la part proporcional corresponent. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es podrà concedir permís no retribuït a aquelles persones que ho sol·licitin, per completar el mes de descans.

#### CAPÍTOL III

##### *Condicions socials*

#### Article 7

##### *Llicències i permisos*

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

a) 1 dia laborable per canvi de domicili si és a la mateixa localitat i 4 si és en una altra.

b) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar, com a permís retribuït, del temps indispensable per a la realització dels exàmens finals. En el cas que el treballador faci la seva jornada de nit, el permís retribuït serà de tota la jornada del dia immediatament anterior a l'examen. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves i cal demanar permís amb un mínim de 72 hores d'antelació.

c) El temps indispensable per a complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal: per a l'acompanyament de l'esposa, marit o fills que per motius d'edat o físics hagin de ser acompanyats al metge; per visita al metge dins de les hores de

treball, només en casos d'urgència i amb l'aportació del corresponent justificant facultatiu; per l'exercici del dret al sufragi, i per comparèixer a citacions judicials.

d) S'estableix el dret a 14 hores trimestrals per a afers propis amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores s'ha de fer d'acord amb les necessitats del servei en fraccions mínimes d'1 hora i màximes de 4, i la recuperació s'ha de fer, a elecció del treballador, o bé compensant hores extraordinàries realitzades, o bé acumulant-ho fins completar tota una jornada.

2. Amb motiu de les festes de Sant Magí i Santa Tecla, el personal tindrà els següents horaris especials:

- a) De les 8 a les 14 hores, el dia 18 d'agost.
- b) De les 9 a les 14.30 hores, des del dia següent a la crida a les festes fins a l'últim dia de les festes de Santa Tecla.
- c) De les 9 a les 14 hores, el dia 22 de setembre.
- d) De les 9 a les 13 hores, el dia 24 de setembre.
- e) De les 8.30 a les 15 hores, el dia següent a l'últim dia de les festes de Santa Tecla.

## Article 8

### *Mesures de conciliació de la vida familiar i laboral*

#### I. Excedències

##### A. Condicions generals

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

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

3. L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

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

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'apartat I.E d'aquest article, l'empresa ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

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

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

2. Aquesta excedència té una durada màxima de 3 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.

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.

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

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al 2n 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 3 mesos i màxim de 3 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.

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

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 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.

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

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

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per 3 mesos, amb un màxim de 18, amb idèntics efectes als indicats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

3. Igualment, durant els 2 primers mesos de l'excedència voluntària per violència de gènere, l'empleada tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

## II. Permisos

### A. Condicions d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del que disposen els apartats C, D.5, J i L de l'apartat II d'aquest article.

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

### B. Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 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.

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

Les persones a les quals és aplicable aquest Conveni tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

D. Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que s'ampliarà en 2 setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del 2n i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional, el permís pot començar fins a 6 setmanes abans. En cap cas un mateix menor pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

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

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar que 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 1a part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 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 2a part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

7. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, l'empleat tindrà dret a gaudir d'un permís de fins a 2 mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques: sou base i antiguitat.

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

9. Els supòsits d'adopció o acolliment, tant 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 1 any.

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

Tindrà una durada de 15 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 previstos als apartats II.D i II.H.

#### F. Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setxena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

#### G. Permís per lactància

1. El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes, tot i que també es mantindrà aquest dret mentre el fill sigui menor de 12 mesos. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que ambdós treballin. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

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

#### H. Permís per a atendre fills prematurs

1. En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes addicionals. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setxena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

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

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

#### I. Període de vacances

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

#### J. Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

#### K. Permís prenatal

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

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

L. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau

Per defunció, accident o malaltia greu d'un familiar dins del 1r grau de consanguinitat o afinitat, permís de 3 dies hàbils si el fet es produeix en la mateixa localitat i de 5 dies hàbils si és en diferent localitat.

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 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 6 dies laborables.

M. Permís sense retribució per a atendre un familiar

1. Per ser necessari atendre un familiar de 1r grau, l'empleat tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'1 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'1 mes.

2. Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

N. Permisos per situacions de violència de gènere

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

O. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

P. En els casos previstos als apartats II.D, II.E i II.H, el temps prorrogat 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, si s'escau, de l'altre progenitor empleat, durant tot el període de durada del permís i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest si, d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció de període de gaudi del permís.

Els empleats que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tindran dret, un cop finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les quals haguessin pogut tenir dret durant la seva absència.

III. Reduccions de jornada

A. Requisits de concessió

1. Les reduccions de jornada establertes per aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.



2. No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

**B. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució**

1. Les persones a les quals s'aplica aquest Conveni poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest apartat B té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setxena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

**C. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda**

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

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

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

a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 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 2n grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

**E.** Per raons de guarda legal, quan l'empleat tingui cura directa d'algun menor de 12 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 al 2n grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

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

#### V. Víctimes de la violència de gènere

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

#### VI. Condió de progenitor o progenitora

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

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

#### Article 9

##### *Llicències no retribuïdes*

Els treballadors amb més d'1 any de servei efectiu a l'empresa poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 12 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 12 mesos cada 3 anys. Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 15 dies, sempre que responguin a causes justificades, es tramitaran amb la màxima urgència.

En cap cas aquesta llicència podrà ser denegada, llevat de causes degudament motivades.

#### Article 10

##### *Excedències*

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

#### Article 11

##### *Jubilacions*

El personal s'ha de jubilar obligatòriament quan té l'edat establerta legalment a la normativa vigent, quedant l'empresa obligada a complir els preceptes establerts a la Llei 14/2005, d'1 de juliol, sobre les clàusules dels convenis col·lectius referides al compliment de l'edat ordinària de jubilació

##### 1) Jubilacions anticipades

Els treballadors que compleixin 60, 61, 62, 63 o 64 anys d'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 la següent taula, expressada en percentatge de les retribucions brutes anuals del treballador, segons l'edat de jubilació i la pensió, en euros bruts mensuals, que li correspongui:

És a dir:

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

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

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

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

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

#### 2) Jubilacions parcials

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

La sol·licitud del treballador es farà amb una antelació de 6 mesos, com a màxim, al dia que es produeix el requisit d'edat (a partir dels 60 anys), i l'empresa concedirà tan aviat com sigui possible el pas a la nova situació, després de realitzar tots els tràmits necessaris per a cobrir el lloc vacant.

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

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

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

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

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

### Article 12

#### *Malaltia o accident*

Dins dels 3 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 IT, en especial les dels llocs que es considerin essencials.

### Article 13

#### *Fons social i pla de pensions*

Tots els treballadors fixos de l'empresa i aquells que acreditin més d'1 any de servei continuat poden accedir al fons social, d'acord amb les condicions fixades dins l'annex d'aquest acord.

En el cas que la quantitat pressupostada a la partida del fons social sigui insuficient per a cobrir les despeses produïdes per l'aplicació del barem, es tramitaran les modificacions pressupostàries necessàries per a fer front a la prestació dels ajuts.

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

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

Modalitat 1: 613,03 euros

Modalitat 2: 306,52 euros

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

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 del SMHAUSA.

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 14

##### *Bestretes*

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

L'import és fins a un màxim de 2.000 euros.

Aquesta quantitat es podrà retornar, sense interessos, en 20 mensualitats.

Els empleats amb una antiguitat superior a 1 any podran demanar l'avançament de la paga extraordinària corresponent al semestre natural.

Es podrà 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 15

##### *Assistència jurídica*

El SMHAUSA 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 9.000 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. El SMHAUSA només podrà exercir el dret a repetició quan la sentència judicial condemnatòria per delictes dolosos sigui ferma i no s'hi pugui recórrer.

#### Article 16

##### *Vigilància de la salut*

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/ada, tenint prioritat els col·lectius que tenen perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc.

Aquest reconeixement mèdic es realitzarà amb periodicitat inferior en els supòsits en què 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/ada. 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 el SMHAUSA designi, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat

empleat, aquest ha de ser traslladat a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, sempre dintre del seu departament, i si això no fos possible, es traslladarà a un altre, sense que en cap cas hi hagi minva, congelació ni absorció salarial. Aquesta comprovació s'efectuarà d'ofici, a instància del comitè de seguretat i salut o a petició de l'interessat.

Del procés de reassignació al nou lloc de treball se'n donarà compte al comitè de seguretat i salut i a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment, tenint en compte l'informe dels 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 ingrès s'efectuarà el reconeixement amb caràcter previ a la seva alta laboral i s'hi 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.

#### Article 17

##### *Protecció de la maternitat*

1. Durant l'embaràs, quan existeixi risc, per mínim que aquest pogués ser, per a la salut de la mare o del fètus, 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.

2. 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 la treballadora.

#### Article 18

##### *Premis d'antiguitat*

1. El mes 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.

2. El mes en què es compleixin els 30 anys de serveis efectius en el SMHAUSA, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.

3. El mes en què es compleixin els 40 anys de serveis efectius en el SMHAUSA, la gratificació serà de l'import d'una mensualitat.

4. En el moment de la jubilació es percebrà una gratificació per import del 50% d'una mensualitat.

5. Durant l'any de percepció de les esmentades gratificacions, es gaudirà d'un període addicional de permís retribuït, d'una setmana natural o 5 dies laborables.

#### CAPÍTOL IV

##### *Retribucions*

#### Article 19

##### *Retribucions*

Les retribucions del personal d'aquesta empresa es regulen, segons categories, a l'annex 1 del present Conveni.

L'increment general de les retribucions dels empleats del SMHAUSA per a tots els anys de vigència del Conveni serà el que estableixi la Llei de pressupostos de

l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic.

És voluntat de l'empresa que, en el termini d'aplicació d'aquest conveni, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de l'Estat i al que estableix l'article 100.a) del Decret legislatiu 1/1997.

En el supòsit que la Llei de pressupostos de l'Estat reconegui millores econòmiques de caràcter general, establertes en disposicions normatives no bàsiques, els pressupostos inclouran les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.

Els empleats percebran en cadascuna de les nòmines de juny i desembre una paga extraordinària per l'import d'una mensualitat. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el semestre natural, s'abonarà la part proporcional al temps treballat.

#### Article 20

##### *Antiguitat del personal laboral*

A efectes d'antiguitat, el personal laboral fix percebrà l'import corresponent per als triennis, d'acord amb la següent taula d'assimilació entre els nivells salarials i els grups de titulació:

Grup	A-1 Titulat superior	A-2 Diplomata	C-1 Oficial administratiu 2a, delineant, encarregat d'obres	C-2 Oficial administratiu 3a, oficial ofici, auxiliar administratiu, oficial 2a	E Ajudant ofici, subaltern, peó especialista i personal no qualificat.
Preu trienni	43,63 euros	34,92 euros	26,22 euros	17,52 euros	13,15 euros

#### Article 21

##### *Treball en festius o caps de setmana*

El personal que presti servei els diumenges, dissabtes i festius del calendari laboral percebrà, en concepte de productivitat, 13,02 euros per cada diumenge, cada dissabte i cada festiu efectivament treballat.

Quan la meitat o més de la jornada es realitzi en diumenge, dissabte o festiu, s'entendrà tota ella com a festiva, i les jornades inferiors, la meitat.

Aquesta quantitat s'incrementarà, anualment, en la mateixa proporció que s'estableixi per a les retribucions.

#### Article 22

##### *Hores extraordinàries i feines extraordinàries*

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

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

Les hores extraordinàries han de computar-se completes, i es consideraran efectuades quan superin els 30 minuts de servei. Tanmateix, quan no es tracti de perllongar el servei, abans del seu inici o en finalitzar-lo, sinó d'incorporar-se al treball expressament quan el treballador està lliure de servei, les hores extraordinàries s'efectuaran com a mínim en els següents mòduls: si es tracta de personal

que té tot aquell dia lliure, es faran i pagaran en mòduls no inferiors a 5 hores; si es tracta de personal que treballa en el mateix dia, es faran i pagaran en mòduls no inferiors a 3 hores.

Cada treballador només podrà realitzar, com a màxim, 50 hores extraordinàries a l'any.

Per norma general, les hores treballades fora de l'horari laboral seran retribuïdes econòmicament, exceptuant quan el funcionari vulgui que siguin compensades amb dies de festa i d'acord amb el coeficient que s'estableix en aquest article.

En el cas que es compensin amb jornada de treball, les hores extraordinàries es multiplicaran pel coeficient 1,75, és a dir, cada hora extra es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans, i si són nocturnes o festives o en el dia de descans de l'empleat, es compensaran amb 2 hores i 15 minuts, i si són nocturnes i festives, amb 3 hores.

Les hores extraordinàries s'abonaran dins dels 2 mesos següents a la seva recepció al departament de personal, com a màxim.

Les hores extraordinàries es retribuïran segons el següent barem:

Grups i nivells	preu hora euros	nocturnes	festives
Grup A-1	20,430	+ 30%	+ 30%
Grup A-2	19,010	+ 30%	+ 30%
Grup C-1	14,780	+ 30%	+ 30%
Grup C-2	13,380	+ 30%	+ 30%
Grup E	11,970	+ 30%	+ 30%

Es consideraran hores extraordinàries nocturnes les compreses entre les 22 i les 6 hores, i festives, les realitzades en diumenge o en els dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les 2 festes locals.

En el cas de les hores extraordinàries efectuades pel torn de nit, es consideraran festives les efectuades les nits dels dissabtes o de les vigílies de dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les 2 festes locals i no es consideraran festives les efectuades les nits dels diumenges o dels dies festius.

#### Article 23

##### *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-funcionari 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, oferta pública, nou accés, contractació, ocupació estable i promoció professional*

#### Article 24

##### *Classificació professional*

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

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

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

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

L'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. A aquest efecte, per polivalència s'entén la concurrència en un mateix lloc de treball de les funcions pròpies de més d'una categoria professional durant un terç de la jornada, com a 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.

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

## CAPÍTOL VI

### *Garanties sindicals*

#### Article 25

##### *Facultats de la representació col·lectiva*

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

#### Article 26

##### *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 27

##### *Obligacions sindicals*

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

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



## Article 28

### *Assemblees*

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

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

- a) Els òrgans de representació dels treballadors.
- b) Els delegats de les seccions sindicals i els caps de llista de les candidatures independents que hagin obtingut representació en les últimes eleccions sindicals.
- c) Un mínim d'un 33% dels empleats.

Correspon a la gerència rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

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

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

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

## Article 29

### *Dret a la vaga*

Es reconeix el dret a la vaga, d'acord amb l'establert en la legislació vigent, fent especial referència a l'article 28, punt 2n, de la Constitució.

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

Es prendrà la retribució bruta mensual de tots els conceptes, incloses les pagues extraordinàries, i es dividirà per 30 dies.

El resultat serà l'import a descomptar per cada dia de vaga. En cas de vaga de durada inferior a 1 jornada de treball, l'import diari es dividirà entre la jornada diària mitjana que tingui assignada cada treballador/a.

## CAPÍTOL VII

### *Règim disciplinari del personal*

## Article 30

### *Tipificació de les faltes*

1. Són faltes molt greus:

- a) Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) L'abandonament del servei.
- c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'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 3 faltes greus en el període d'un any.
2. Es consideren faltes greus:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes.
  - b) La manca de consideració envers els 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'absència establerts legalment.
  - k) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador.
  - l) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
  - m) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei.
  - 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 10 hores al mes.
  - r) La 3a falta injustificada d'assistència en un període de 3 mesos quan les 2 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.
3. Són faltes lleus:
- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
  - b) La lleugera incorrecció envers el públic, els companys o els subordinats.
  - c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
  - d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
  - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
  - f) La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei si no causa perjudicis greus.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.

4. A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer al darrer de cada un dels 12 que integren l'any.

### Article 31

#### *Sancions*

1. En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) L'acomiadament.
- b) La suspensió d'ocupació i sou per més d'1 any i menys de 6.

2. En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà la sanció de suspensió d'ocupació i sou per més de 15 dies i menys d'1 any, o poder ser traslladat a un altre lloc de treball.

3. En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió d'ocupació i sou per menys de 15 dies.
- b) L'amonestació.

4. Per a graduar les faltes i les sancions, a més del que objectivament s'ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte:

- a) La intencionalitat.
- b) La pertorbació del servei.
- c) Els danys produïts a l'empresa.
- d) La reincidència en les faltes.
- e) La participació en la comissió de la falta.

### Article 32

#### *Procediment disciplinari*

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

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

La imposició de sancions per faltes lleus es portarà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

### Article 33

#### *Mesures cautelars*

1. Quan la presència de l'inculpat dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari, o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació, amb pèrdua de retribucions.

2. Les decisions sobre la suspensió provisional prèvia d'un treballador es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient.

3. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional podrà acordar-se també durant la tramitació d'un procediment judicial i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional excedís de 6 mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.

L'empleat suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

4. Quan la suspensió provisional esdevingui definitiva, l'empleat haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada d'aquella. Si la suspensió provisional no arribés a convertir-se en sanció definitiva, l'empresa haurà de restituir a l'empleat

la diferència entre les retribucions realment percebudes i les que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.

El temps de permanència en suspensió provisional serà de còmput per al compliment de la suspensió ferma.

Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada de la mateixa es comptarà com de servei actiu, havent d'acordar-se la immediata reincorporació de l'empleat al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

#### Article 34

##### *Incoació de l'expedient*

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

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

L'abstenció i la recusació s'han de plantejar davant l'autoritat que va acordar el nomenament, que ha de resoldre-les en el termini de 3 dies hàbils.

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

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

#### Article 35

##### *Instrucció*

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

2. L'instructor pot acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes. Per a la pràctica de les proves es disposa del termini de 15 dies, comptadors des de la notificació de la seva admissió a tràmit.

L'instructor pot denegar l'admissió i la pràctica de proves que consideri innecessàries. La resolució denegatòria ha de ser motivada i contra ella no és procedent la interposició de recurs per l'inculpat.

3. Per a la pràctica de les proves proposades, i per a les d'ofici quan es consideri oportú, s'han de notificar al treballador el lloc, la data i l'hora en què s'han de realitzar, i s'ha d'incorporar a l'expedient la constància que la recepció de la notificació s'ha fet amb 24 hores d'antelació.

#### Article 36

##### *Acabament de l'expedient*

1. Un cop formulada la proposta de resolució, s'ha de trametre, amb caràcter immediat, l'expedient complet a l'òrgan que hagi acordat la incoació del procediment,

el qual l'ha de trametre a l'òrgan competent perquè dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

2. Un cop l'autoritat o l'òrgan competent per resoldre l'expedient l'hagi rebut, l'ha d'examinar d'ofici tant pel que fa als aspectes formals o adjectius d'aquell com al contingut i el resultat de les actuacions practicades, i ha de decidir:

a) Dictar resolució, si les actuacions practicades permeten formar judici sobre els fets i les responsabilitats, si s'escau.

b) Retornar l'expedient a l'instructor perquè practiqui noves actuacions per a un millor coneixement i/o per esmenar defectes observats, quan així es consideri pertinent.

c) Retrotreure l'expedient al període d'instrucció, si els defectes causen indefensió de l'inculpat.

3. La resolució que posa fi al procediment disciplinari s'ha d'adoptar en el termini de 8 dies comptadors des de la recepció de la proposta i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient.

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

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

#### Article 37

##### *Prescripció de faltes i sancions*

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

El termini de prescripció començarà a comptar-se des que la falta s'hagués comès i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

2. Les anotacions de faltes i les sancions inscrites a l'expedient personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició del treballador un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la sanció molt greu o greu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. La cancel·lació produirà efectes, inclosos els d'apreciació de reincidència.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 1A

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

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 2A

##### *Polítiques per a la igualtat*

Atesa 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.

Entenem per:

1. Assetjament: la situació en la qual 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.

2. Assetjament sexual: la situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'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 o ofensiu.

La persona que pateixi o tingui coneixement de conductes d'assetjament o d'assetjament sexual n'informarà 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.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 3A

Dins els 15 dies posteriors a la signatura del present Conveni es constituirà una Comissió de Seguiment del mateix.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 4A

El contingut d'aquest Conveni és el mínim aplicable i qualsevol millora aplicable al personal laboral de l'Ajuntament de Tarragona serà d'aplicació al personal del Servei Municipal de l'Habitatge i Actuacions Urbanes, SA.

#### DISPOSICIÓ ADDICIONAL 5A

Comissió Paritària d'interpretació, estudi i seguiment.

1. Com a òrgan d'interpretació, estudi i seguiment del Conveni es constitueix una comissió formada per 1 representant dels treballadors i 1 representant de l'empresa, que podran tenir els respectius suplents.

2. La comissió paritària tindrà les següents funcions:

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

b) Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el present Conveni. Els acords presos en el si de la Comissió Paritària vinculen a les parts, en l'àmbit de les seves competències.

c) Mediació i conciliació en el tractament de les qüestions i dels conflictes de caràcter individual o col·lectiu que es plantegen dins l'àmbit de regulació del Conveni.

d) Totes les activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica dels acords, o que s'hagin establert en el seu text o qualsevol altre que, en el seu cas, se li pugui atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.

e) Estudi i seguiment de l'evolució de la contractació i hores extres.

f) Rebre informe mensual sobre l'evolució de la contractació laboral i hores extres.

g) Realitzar el seguiment i anàlisi de la contractació laboral i volum d'hores extres realitzades.

h) Establir criteris per a l'elaboració de plans d'ocupació, així com participar en el seguiment i avaluació dels resultats.

i) Formular iniciatives, propostes i suggeriment en l'ordre de millorar la situació de la contractació temporal.

j) Establir criteris per a l'elaboració dels concursos de selecció de personal temporal abans de la seva aprovació, amb objectivitat en la seva classificació professional i retribucions.

k) Emetre proposta sobre les retribucions dels contractes en pràctiques i formació.

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

## DISPOSICIÓ FINAL

L'empresa facilitarà a cada treballador un exemplar del Conveni, una vegada aprovat.

## ANNEX 1

*Taula salarial*

CD: Complement destinació; CE: complement específic; m: salari mensual; s: salari anual.

Categories	grup	salari base	CD	CE	m	s
Titulat/da superior	A-1	1.135,11 euros	524,56 euros	854,73 euros	2.514,40 euros	35.201,60 euros
Diplomat/da	A-2	963,37 euros	429,30 euros	592,25 euros	1.984,92 euros	27.788,88 euros
Oficial administratiu/iva 2a	C-1	718,14 euros	360,02 euros	521,78 euros	1.599,94 euros	22.399,16 euros
Delineant/a, encarregat/da obres	C-1	718,14 euros	406,18 euros	592,46 euros	1.716,78 euros	24.034,92 euros
Oficial admin. 3a, oficial ofici	C-2	587,20 euros	360,02 euros	539,34 euros	1.486,56 euros	20.811,84 euros
Auxiliar admin., oficial 2a	C-2	587,20 euros	313,81 euros	518,03 euros	1.419,04 euros	19.866,56 euros
Ajudant/a ofici, subaltern/a	E	536,09 euros	313,81 euros	489,52 euros	1.339,42 euros	18.751,88 euros
Peó especialista	E	536,09 euros	313,81 euros	459,02 euros	1.308,92 euros	18.324,88 euros
Personal no qualificat	E	536,09 euros	94,39 euros	52,01 euros	682,49 euros	9.554,86 euros

## ANNEX 2

### *Fons social*

#### *Bases generals*

##### 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

##### Beneficiaris

Podrà sol·licitar els ajuts regulats en aquest acord el personal que compleixi els requisits específics de cada ajut i estigui 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 2 beneficiaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquestes bases tinguin causants comuns del mateix ajut, només 1 d'ells hi 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.

##### 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 1 sol·licitud diferenciada per a cada ajut i no se'n podrà sol·licitar més d'1 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 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 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.

##### 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 6 mesos.

##### 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.

#### 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 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.

#### 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 indegudament percebuda.

#### 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

#### 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.

#### Bases específiques per a l'ajut odontològic

##### 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.

**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.

**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

Faceta de compòsit: 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

Fluoració per arcades: 18,03 euros

Laca de fluor: 10,22 euros

Segellament de fissures per quadrant: 36,06 euros

**6. Pròtesis removibles**

Dentadura completa sup. o inf.: 156,26 euros

Dentadura parcial resina: 156,26 euros

Fèrula de descàrrega: 66,11 euros

Dentadura colada 1-4 u.: 234,39 euros

Dentadura colada +4 u.: 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

Monyó: 45,08 euros

**8. Ortodòncia**

Atesa la complexitat d'aquest tractament, i atès que és un tractament d'una durada aproximada de 2 anys, el procediment per a la determinació de la quantitat final anual, que es procurarà abonar en un sol pagament dins del 1r 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 1 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

*Bases específiques per a l'ajut ocular*

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 2 anys, llevat que la prestació corresponent resulti necessària per prescripció facultativa i suposi 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
Vidre de 3 a 6 diòptries	60,10 euros
Vidre de 6 a 9 diòptries	78,13 euros
Vidre de més de 9 diòptries	100%
Vidre (bifocal, trifocal)	66,11 euros
Vidre progressiu	72,12 euros
Renovació d'1 lent de contacte	66,11 euros
Lents de contacte	132,22 euros

En els casos en què l'ajut es demani per a 2 ulleres o lents correctores, només podran concedir-se 2 ajuts si són per a tipus de graduació diferent.

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 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.

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.

*Bases específiques de l'ajut ortopèdic*

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, crosse, faixaes, cadires de rodes, etc.	100%
Calçat ortopèdic	100%
Plantilles ortopèdiques	100%
Pròtesis fixes	100%
D'altres	a determinar per la gerència

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 ha de constar el CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom del causant i la data.

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.

#### *Bases específiques de l'ajut per planificació familiar*

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 a un import màxim de 3.000 euros. Les quantitats per imports superiors seran valorades per la gerència.

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.

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.

#### *Bases específiques dels ajuts per estudis*

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 l'ajut per alumne amb independència del nombre d'activitats escolars que realitzi.

Ajut per llar d'infants	54,09 euros
Ajut per preescolar	54,09 euros
Ajut per primària	66,11 euros

Ajut per escola d'adults	66,11 euros
Ajut per 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

#### 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 preescolar: justificant de matriculació.
    1. Escola d'adults: justificant d'assistència a un 80% al curs.
    2. Batxillerat, cicles formatius, FP i COU: justificant de les despeses de matrícula.
    3. Accés a la universitat per a majors de 25 anys: per obtenir l'ajut, caldrà adjuntar el justificant de matriculació. Aquest ajut només es podrà sol·licitar 2 vegades.
    4. Estudis universitaris: justificant de les despeses de matrícula per curs complet o assignatures soltes.
    5. Estudis d'idiomes: justificant de les despeses de matrícula per curs complet.
    6. 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. Hi han de constar el nom del causant i la data.

#### 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 1 ajut per curs.

#### *Bases específiques de l'ajut per fills disminuïts*

#### 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

#### Documentació:

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

- a) Certificació de l'ICASS amb indicació del grau de disminució psíquica o motriu.

#### 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.

*Bases específiques dels tractaments especials*

## 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%
Logopèdia	50%
Raig làser	50%
Medicina natural	50%
Vacunes	100%

## Documentació:

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

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

## 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 què 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.

*Bases específiques de l'ajut excepcional*

## 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 1 sola vegada.

**Beneficiaris.** En són beneficiaris els empleats del SMHAUSA.

**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.

## Documentació:

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

- Fotocòpia compulsada del DNI del sol·licitant.
- Documentació acreditativa del fet o de la circumstància que s'indiqui en la sol·licitud.
- 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.

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.

I en prova de conformitat, es signa per triplicat i a un sol efecte, a Tarragona el 16 de juliol del 2008.

(08.309.015)

