

RESOLUCIÓ

TRE/3359/2007, de 21 d'agost, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació física i Esports de l'Ajuntament de Martorell (codi de conveni núm. 0805332).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació física i Esports de l'Ajuntament de Martorell, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 d'abril de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció l'Acord de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de treball del Patronat Municipal d'Educació física i Esports de l'Ajuntament de Martorell (codi de conveni núm. 0805332) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 21 d'agost de 2007

p. s. de la directora (Decret 326/1998, de 24 de desembre, article 5è)

BEATRIU LABOR I SAMSÓ

Secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACTA

de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu del personal del Patronat Municipal d'Educació Física i Esports de l'Ajuntament de Martorell

Acord de la Comissió de Seguiment del vuitè Conveni col·lectiu del personal del Patronat Municipal d'Esports de data 27 d'abril de 2007.

Vista la Llei 8/2006, de 5 juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Vist el redactat del vuitè Conveni col·lectiu en el que refereix els articles que aquesta Llei afecta.

Aquesta Comissió de Seguiment proposa al Consell Rector del Patronat Municipal d'Esports la modificació dels articles 30, 32 i 33, per tal d'adaptar-los a la nova Llei, d'acord amb el següent redactat:

“Article 30

Permisos, reduccions de jornada

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 b), g.5), l) i n).

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

3. El personal, previ avís amb antelació de 3 dies hàbils quan s'escaigui, i degudament justificat, podrà absentar-se del seu lloc de treball, pels motius i temps següents:

a) 2 dies per canvi de domicili habitual que no comporti canvi de localitat de residència i 4 quan el canvi de domicili comporti canvi de localitat de residència.

b) Permís per matrimoni d'un familiar, 1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

c) 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 setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

d) Els dies necessaris per concórrer a exàmens finals o parcials alliberadors de matèria, a centres oficials. S'haurà de justificar mitjançant certificat oportú, en cas contrari aquest permís s'haurà de recuperar.

e) 5 dies o 40 hores de treball (cas que es sol·licitin hores es comptaran de manera proporcional a la jornada contractada), per assumptes personals a l'any, com a màxim. El període de permís es computarà des de la data de l'inici fins al final del permís. El seu atorgament restarà condicionat a les necessitats del servei.

f) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts en l'Estatut dels treballadors.

g) Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon 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.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la

concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

h) Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

i) 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 per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

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.

j) Permís per atendre fills prematurs

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 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

k) Període de vacances

Si el període de 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.

l) Permisos per atendre fills discapacitats

Els progenitor 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 centre on el fill o filla discapacitat rep atenció.

m) Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació 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.

n) Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs al domicili, de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si pel fet el treballador cal que realitzi un desplaçament. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

o) Permís sense retribució per atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon 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.

p) 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.

q) 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 segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

r) Reduccions de jornada

1. Requisits de concessió

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

b) 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.

2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

2.1. Les persones a les quals s'aplica el present article poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions de la quantia formada per la suma del salari base, antiguitat i el complement de destinació o grau personal, 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.

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

2.3. 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.

3. 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 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.

4. 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 article 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 tenir cura d'un fill o filla menor de 8 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una discapacitat 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 fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

s) Per a estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de la Direcció del Patronat. Amb un mínim personal garantit de 20 hores a l'any o la seva part proporcional en els casos de dedicació a temps parcial.

t) 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.

Article 32

La concessió dels permisos i reduccions de jornada que regula l'article 30 són incompatibles amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada. A més aquestes les reduccions només seran aplicables al personal amb una dedicació superior al 70% de la jornada completa que estableix aquest Conveni.

Article 33

Excedències

Els treballadors que ocupin un lloc de treball amb caràcter indefinit, amb una antiguitat mínima d'1 any i amb una dedicació superior al 65% de la jornada completa que estableix aquest Conveni, tindran dret a gaudir de les excedències recollides en el present article.

1. Condicions generals

1.1 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 dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

1.2 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.

1.3 Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles

tibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

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

1.5 En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'apartat de les excedències per violència de gènere, l'Administració 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 demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

1.6 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis i de consolidació del grau personal. 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 les drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. El present apartat s'aplicarà a tots els supòsits a excepció de les excedències motivades per manteniment de la convivència a l'apartat 4 del present article.

2. Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

L'excedència per 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, amb una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. Excedència voluntària per tenir cura de familiars

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

3.2 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.

4. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

4.1 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.

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

5. Excedència voluntària per violència de gènere

5.1 L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

5.2 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal 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.”

(07.295.044)

RESOLUCIÓ

TRE/3360/2007, de 3 d'octubre, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació de la modificació del Conveni, la revisió de l'IPC per a l'any 2006 i la revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA, de Palamós (codi de conveni núm. 1701271).

Vist el text de la modificació del Conveni, la revisió de l'IPC per a l'any 2006 i la revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA, de Palamós, subscrit d'una banda pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors el dia 1 de març de 2007, i d'acord amb el que estableixen l'article 90.2 i 90.3 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; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007 de 10 de setembre; l'article 170.1 j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció de la modificació del Conveni, la revisió de l'IPC per a l'any 2006 i la revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Urbaser, SA, de Palamós, (codi de conveni núm. 1701271) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball de Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que la modificació del Conveni, la revisió de l'IPC per a l'any 2006 i la revisió salarial per a l'any 2007 esmentades es publiquin en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 3 d'octubre de 2007

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials a Girona

Traducció del text signat per les parts

CONVENI

Acta de la reunió celebrada el dia 1 de març de 2007, entre la Comissió Paritària (representació de l'empresa i treballadors signants del Conveni col·lectiu) per adequar el text vigent i interpretació d'algun dels seus articles i taules salarials del Conveni col·lectiu del centre de treball de neteja i recollida de residus sòlids urbans (RSU) del municipi de Palamós (URBASER, SA empresa adjudicatària).

Assistents:

Per la representació empresarial

Antonio Toribio
Luis Arnal
Jordi Sánchez

Per la representació social

Jordi Gracian Rossell (delegat CCOO)
Josep Almendros Salas (delegat CCOO)
Albert Jové i Coris (delegat CCOO)
Xavier Vives Olivella (assessor CCOO)