

General d'Ocupació del Departament de Treball.

Article 2

Bases reguladores

Les bases reguladores d'aquesta convocatòria són les que estableix l'Ordre de 14 de gener de 2000 esmentada, modificada per l'Ordre de 9 d'octubre de 2000, per l'Ordre de 10 d'octubre de 2001, per l'Ordre TRE/465/2002, de 28 de febrer, i per l'Ordre TRE/134/2002, de 23 d'abril.

Article 3

Aplicació pressupostària i import màxim per a l'any 2003

L'atorgament de les subvencions es farà amb càrrec a les partides 18.04.470.1805, 18.04.470.1802 i 18.04.470.1808 del pressupost de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2003.

L'import màxim per a l'any 2003 destinat a les subvencions corresponents a les accions experimentals és d'1.876.266,40 euros, amb càrrec a les partides pressupostàries següents:

Accions formatives adreçades a persones ocupades: 522.880,53 euros amb càrrec a la partida pressupostària 18.04.470.1805 (codi de reserva 007).

Subvencions a centres col·laboradors per a la realització de cursos de formació ocupacional i d'accions formatives adreçades a persones aturades: 1.202.084,87 euros, amb càrrec a la partida pressupostària 18.04.470.1802 (codi de reserva Z23).

Accions no formatives: 151.301,00 euros amb càrrec a la partida pressupostària 18.04.470.1808 (codi de reserva Z16).

Article 4

Termini de presentació de sol·licituds

4.1 El termini de presentació de sol·licituds i de la documentació corresponent serà de 15 dies naturals a partir del mateix dia de la publicació d'aquesta Ordre en el DOGC.

4.2 D'acord amb el que disposa l'article 7.1 de l'Ordre de 14 de gener de 2000, les sol·licituds s'hauran d'adreçar al director del Servei d'Ocupació de Catalunya, i es presentaran, mitjançant el model normalitzat de sol·licitud, acompanyades de la documentació que correspongui, a les Subdireccions Generals d'Afers Laborals i d'Ocupació de les Delegacions del Govern de la Generalitat de Catalunya a Barcelona (c. Albareda, 2-4, 08004 Barcelona), a Tarragona (c. Rovira i Virgili, 2, 43002 Tarragona), a Girona (c. Rutlla, 69-75, 17003 Girona), a Lleida (c. General Britos, 3, baixos, 25007 Lleida), a les Terres de l'Ebre (carrer de la Rosa, núm. 9, 43500 Tortosa), i a les oficines del Servei d'Ocupació de Catalunya les adreces de les quals s'esmenten a l'annex de l'Ordre de 14 de gener de 2000, amb les variacions incorporades pel Decret 112/2001, de 2 de maig, de modificació de les Oficines de Treball de la Generalitat (DOGC núm. 3386, d'11.5.2001).

4.3 D'acord amb l'article 7.2 de l'Ordre de 14 de gener de 2000, quan es tracti de centres ja inclosos en el cens de centres col·laboradors en matèria de formació ocupacional i també a la xarxa informàtica del servei de col·locació del Servei d'Ocupació de Catalunya la sol·licitud s'haurà de cursar en el model que generi el mateix sistema del servei de col·locació. En el cas de centres no inclosos en el cens com a col·laboradors, atès que és la primera vegada que

sol·liciten col·laborar, hauran de sol·licitar una connexió provisional a les Subdireccions Generals d'Afers Laborals i d'Ocupació per tal de poder mecanitzar les dades de la sol·licitud. Un cop introduïdes les dades corresponents sobre el model esmentat s'haurà d'imprimir i presentar en els llocs a què fa esment l'article 4.2 d'aquesta Ordre.

4.4 Quan es tracti d'accions experimentals formatives adreçades a treballadors en situació d'atur i accions experimentals formatives adreçades a persones ocupades, s'ha d'adjuntar a la sol·licitud la documentació prevista en l'article 35.1 de l'Ordre de 14 de gener de 2000 en la redacció que en fa l'Ordre de 9 d'octubre de 2000.

4.5 Quan es tracti d'accions experimentals no formatives, s'ha d'adjuntar a la sol·licitud la documentació prevista en l'article 54.2 de l'Ordre de 14 de gener de 2000.

Article 5

Tramitació de les sol·licituds

5.1 La tramitació de les sol·licituds per a l'obtenció de les subvencions destinades a les accions experimentals formatives adreçades a treballadors en situació d'atur i accions experimentals formatives adreçades a persones ocupades s'ha de realitzar d'acord amb el que disposa l'article 35 de l'Ordre de 14 de gener de 2000, en la redacció donada per l'Ordre de 9 d'octubre de 2000.

5.2 La tramitació de les sol·licituds per a l'obtenció de les subvencions destinades a les accions experimentals no formatives s'ha de realitzar d'acord amb el que disposa l'article 56 de l'Ordre de 14 de gener de 2000.

5.3 El termini màxim per resoldre i notificar la resolució de subvenció serà de sis mesos a comptar de la data de finalització del termini de presentació de sol·licituds. Si transcorre aquest termini no s'ha dictat i notificat resolució expressa, les sol·licituds s'entendran desestimades, d'acord amb el que preveu l'article 3 de la Llei 23/2002, de 18 de novembre, d'adequació de procediments administratius en relació amb el règim de silenci administratiu i el termini de resolució i notificació.

Article 6

Concessió de la subvenció

L'òrgan competent per resoldre aquestes subvencions és el director del Servei d'Ocupació de Catalunya, d'acord amb la Llei 17/2002, de 5 de juliol, d'ordenació del sistema d'ocupació i de creació del Servei d'Ocupació de Catalunya.

Article 7

Termini d'execució de les accions

7.1 Les accions objecte d'aquesta convocatòria hauran de finalitzar abans del 31 de desembre de 2003.

7.2 D'acord amb el que disposa l'article 11 de l'Ordre de 14 de gener de 2000, es podrà autoritzar, amb caràcter excepcional, l'execució fins al 10 de març de 2004 de les accions experimentals que preveu de l'article 2.1.e) de l'Ordre de 14 de gener de 2000.

Es podrà autoritzar el termini excepcional d'acabament de l'execució de les accions sempre que aquestes s'iniciïn abans de l'1 de desembre de 2003, i que es tracti d'accions formatives finançades a càrrec del pressupost de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2003 cofinançades pel Fons Social Europeu.

7.3 La sol·licitud de subvenció prevista als articles 35 i 54 de l'Ordre de 14 de gener de 2000, quan es refereixi a les accions esmentades a l'article 7.2 d'aquesta Ordre, continuarà, si escau, la sol·licitud justificada d'autorització d'acabament del termini per poder executar les accions, com a màxim, fins al 10 de març de 2004. La resolució de concessió de la subvenció autoritzarà, si escau, l'acabament excepcional de les accions corresponents. En aquest cas, la presentació de la documentació justificativa establerta a l'article 57 de l'Ordre de 14 de gener de 2000 es realitzarà com a màxim fins al dia 20 de març de 2004.

Article 8

Publicitat

D'acord amb l'article 94.6 del Decret legislatiu 3/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de finances públiques de Catalunya, s'ha de donar publicitat a les subvencions atorgades mitjançant l'exposició d'aquestes en el tauler d'anuncis del Servei d'Ocupació de Catalunya, c. Sepúlveda, núm. 148-150, 08011 Barcelona i, en el supòsit de subvencions d'un import superior a 6.000 euros, s'han de publicar, a més, en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. En tot cas, s'ha d'indicar el beneficiari, la quantitat concedida, les finalitats de la subvenció i el crèdit pressupostari al qual s'han imputat.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

En cas que la realització d'accions experimentals impliqui la realització d'accions formatives adreçades a treballadors ocupats, seran d'aplicació els articles 7 i 8 de la Resolució TIC/3751/2002, de 12 de desembre, i l'article 33 de l'Ordre de 14 de gener de 2000.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre produeix efectes el mateix dia de la seva publicació al DOGC.

Barcelona, 14 de maig de 2003

ANTONI FERNÁNDEZ TEIXIDÓ
Conseller de Treball, Indústria,
Comerç i Turisme

(03.133.050)

RESOLUCIÓ

TIC/3970/2002, de 17 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0807722).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 20 de desembre de 1999 i de conformitat amb el que disposen els articles 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 tre-

ball; 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 transferències 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 253/2002, de 4 de novembre, de fusió del Departament de Treball amb el d'Indústria, Comerç i Turisme, i el Decret 284/2002, de 12 de novembre, de reestructuració, tenint en compte el que estableix la disposició transitòria primera de l'esmentat Decret 284/2002,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000 (codi de conveni núm. 0807722) al Registre de convenis de Barcelona de la Subdirecció General per Afers Laborals i d'Ocupació.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 17 de desembre de 2002

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ
Delegada territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball dels centres de l'Institut Municipal de Serveis Personals de l'Ajuntament de Badalona per als anys 1999 i 2000

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Àmbit d'aplicació

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal amb contracte laboral, temporal o indefinit, en actiu, de l'IMSP.

Queda exclòs d'aquest Conveni:

L'equip docent, tècnic i administratiu de les escoles d'educació especial de l'IMSP.

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Reial decret 1382/1985, d'1 d'agost, que regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

El personal que presti els seus serveis en virtut d'un contracte d'assistència regulat pel Reial decret 1005/1974, de 4 d'abril.

El personal contractat per la realització de treballs específics i concrets no habituals de caràcter excepcional, regulats pel Reial decret 2357/1985, de 20 de novembre.

Els/les professionals la relació dels quals amb l'IMSP comporta l'acceptació d'una minuta o pressupost per a la realització d'una obra o servei, mitjançant un contracte específic.

El personal que presta els seus serveis a l'IMSP vinculat a altres convenis laborals, amb anterioritat al present Conveni, i que està interessat a mantenir-se en la mateixa situació.

En els casos de centres que vulguin integrar-se en aquest Conveni, es respectaran aquelles

condicions econòmiques, socials, laborals i sindicals que, observades en conjunt, puguin resultar més beneficioses i que ambdues parts pactin.

Article 2

Vigència del Conveni

El període de vigència és de 2 anys, des de l'1 de gener de 1999 fins al 31 de desembre de 2000, i quedarà, d'una manera tàcita, prorrogat any rere any mentre que cap de les parts no el denunciï amb 3 mesos d'anticipació a la data del seu termini, sens perjudici de modificacions o ampliacions a l'articulat de l'esmentat Conveni que com a conseqüència i en el marc de la negociació col·lectiva es puguin produir.

Article 3

Comissió Paritària

La Comissió mixta, integrada pels/per les representants de l'IMSP i dels treballadors/ores, assumirà les funcions de Comissió Paritària de control, interpretació i seguiment d'aquest Conveni, a fi de complir els compromisos adquirits i defensar-ne la vigència.

La Comissió mixta establirà el seu calendari de reunions ordinàries. En tot cas, haurà de reunir-se cada cop que una de les parts ho demani, com a mínim 2 vegades a l'any amb caràcter ordinari.

En cas de discrepàncies en la interpretació del Conveni, es remetrà a l'autoritat competent en la matèria.

Article 4

Vinculació a la totalitat

Aquest Conveni i annexos constitueixen un tot únic i indivisible i, com a tal, són objecte de consideració conjunta. No es pot tractar aïlladament alguna o algunes de les matèries pactades.

CAPÍTOL 2

Condicions econòmiques

Article 5

Estructura retributiva

L'estructura retributiva de tot el personal dels centres de l'IMSP s'adequarà a allò que estableix el Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

Sou base, complement de destinació i trienaris: seran els imports que corresponguin al grup a què pertany el treballador, d'acord amb les quantitats assenyalades a l'article corresponent de la llei de pressupostos generals de l'Estat.

La categoria, el sou base, el grup i el nivell mínim del complement de destinació seran els que consten a l'annex 3. El sou base i el complement de destinació es consideraran conceptes bàsics i respondran al grup i nivell de cada lloc de treball.

Complement específic: està destinat a retribuir els factors diversos que intervenen en una tasca determinada. Aquests factors són la dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la perillositat, els torns, la rotació, l'horari partit, la incompatibilitat, etc. Serà el que figura a l'annex 3. Aquest s'incrementarà anualment segons el que marqui la llei general de pressupostos de l'Estat.

Complement de productivitat: està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què s'exerceix la feina. L'apreciació de la productivitat s'ha de realitzar en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats. En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps no originaran cap tipus de dret individual respecte a valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius. El complement de productivitat s'ha de compensar econòmicament d'acord amb el que figura a l'annex 4 d'aquest Conveni.

- Complement per dies festius.
- Perllongació de jornada.
- Complement de nocturnitat.
- Complement d'assistència.
- Complement d'especial dedicació.

Aquest s'incrementarà anualment segons el que marqui la llei general de pressupostos de l'Estat.

Article 6

Retribucions

Es deixa sense efecte.

Article 7

Fons per a la valoració de llocs de treball

Es crearà un fons per a l'any 1999 per a la valoració de llocs de treball de 7.500.000 pessetes.

Article 8

Complement de destinació

Es deixa sense efecte.

Article 9

Pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries han de ser satisfetes abans del 24 de juny i del 22 de desembre i han de ser equivalents a 1 mensualitat íntegra.

Article 10

Dietes i quilometratge

A tot el personal subjecte a aquest Conveni que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes d'acord amb la legislació vigent.

El personal que utilitzi vehicle propi per desplaçar-se per motius de treball percebrà la quantitat de 37 pessetes per quilòmetre. Així mateix, se satisfarà l'import del transport públic utilitzat pels mateixos motius.

Article 11

Reconeixement antiguitat

Al personal que hagi estat contractat per altres administracions públiques se li aplicarà la legislació prevista per als funcionaris de carrera, subjectes a les mateixes condicions.

El personal dels centres de l'IMSP que hagi estat contractat temporalment per l'Ajuntament de Badalona i/o per l'IMSP podrà comptar el temps treballat a efectes d'antiguitat en el moment de la contractació indefinida.

El personal no fix (amb contracte d'interinatge, de circumstàncies de la producció, d'obra o servei determinat) que estigui ocupant la mateixa plaça sense interrupció durant més de 3 anys tindrà dret al reconeixement de l'antiguitat. S'entendrà també sense interrupció quan les

extincions de contracte hagin coincidit amb períodes de vacances.

CAPÍTOL 3

Condicions laborals

Article 12

Quadre laboral

La plantilla i quadre laboral de l'IMSP han de ser aprovats anualment pel Consell d'administració.

Prèviament, la Gerència convocarà la Comissió mixta per informar de l'avantprojecte de plantilla i quadre laboral de l'IMSP, on hauran de figurar les places distribuïdes per grups i categories professionals.

Puntualment s'informarà a la Comissió mixta sobre les incidències del personal acollit en aquest Conveni.

Article 13

Provisió de places vacants

L'IMSP inclourà dins l'oferta anual d'ocupació totes les places de caràcter permanent que s'hagin de proveir. D'acord amb el que preveu l'oferta d'ocupació pública, es podran convocar, si escau, fins a un 10% adicional de les places de l'oferta.

La provisió d'aquestes places de caràcter permanent, vacants a la plantilla i quadre laboral es farà pel procediment de concurs, oposició o concurs oposició, tal com preveuen les bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla i quadre laboral de l'IMSP. En tot allò relacionat amb la provisió de places no previst en aquestes bases s'aplicarà el que disposa el Reglament de personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990, de 30 de juliol).

El reintegrés d'excedents voluntaris es farà d'acord amb el que estableix la legislació vigent.

Article 14

Contractacions

Quan les necessitats de funcionament de l'IMSP ho requereixi es procedirà a la contractació de personal en règim temporal (no fix) segons les següents modalitats.

Es farà servir la modalitat contractual per obra o servei determinat per posar en funcionament un programa o activitat concreta.

Es farà servir el contracte d'interinatge per substituir treballadors/ores amb dret a reserva del lloc de treball o també per a la cobertura transitòria de vacants. En aquest cas s'ha d'identificar el lloc de treball que quedarà cobert després del procés de selecció o promoció.

Per a persones disminuïdes es garantirà una reserva del 2% de les places.

Article 15

Trasllat intern

El trasllat intern consisteix en l'accés d'un treballador/a de l'Institut amb contracte indefinit a una plaça de la seva mateixa categoria professional. El sistema de selecció serà preferentment el concurs de mèrits i se seguiran els barems previstos en l'annex 3 de les bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla i quadre laboral de l'IMSP.

Article 16

Promoció interna

La promoció interna s'ha d'instrumentar mitjançant un torn diferenciat dins la convocatòria ordinària de selecció. Hi podran participar tots els treballadors/ores amb contracte indefinit que tinguin la titulació que s'exigeix en la convocatòria pública.

La provisió de les places permanents per promoció interna es durà a terme d'acord amb les bases generals que regeixen els processos de selecció per proveir les places vacants a la plantilla i quadre laboral de l'IMSP de l'Ajuntament de Badalona.

A cada convocatòria es determinarà el nombre de places que es reservaran a promoció interna.

Article 17

Mobilitat funcional

La Gerència i el Comitè d'Empresa valoraran les situacions en què es troben aquells treballadors/ores la condició física o psíquica dels quals demani un altre tipus d'activitat, i els podran adscriure a llocs de treball oferts públicament i mantenir les retribucions bàsiques (sou base, complement de destinació i triennis), però no necessàriament les complementàries de lloc de treball o de caràcter funcional.

Article 18

Tribunal qualificador

Es garantirà la presència d'un/una representant del Comitè, amb veu i sense vot, al tribunal qualificador que es constitueixi per a la realització de proves selectives de trasllat intern, promoció interna i convocatòria externa.

Article 19

Calendari i horaris

La jornada completa de tot el personal de l'IMSP és de 1.500 hores anuals.

El calendari laboral es confeccionarà atenent el legislat per l'Estatut dels treballadors i normes posteriors més favorables, el calendari de dies festius que anualment estableix la Generalitat i les dues festes locals que estableix el Ple de l'Ajuntament de Badalona, tenint en compte l'organització del treball de cada centre.

El calendari laboral i la distribució horària específica de cada centre seran aprovats pel gerent i s'especificaran per centres.

Servei d'Atenció Precoç: el nombre d'hores anuals de presència obligada pel personal acollit al 1r Conveni laboral de l'equip d'atenció precoç de l'any 1988 és de 1.248 hores anuals. La resta fins a 1.500 hores es consideraran de presència no obligada i es podran utilitzar per a realització d'informes, assistència a la formació continuada, correcció de proves psicològiques, transcripció de sessions de joc, registre de les entrevistes familiars, preparació de comunicacions, ponències..., jornades relacionades amb l'atenció precoç...

Residència de Físics: el personal cuidador de la Residència de Disminuïts Físics acollit a l'Acord signat en data 25 de maig de 1993 té una perllongació 120 hores anuals.

Article 20

Pausa en la jornada de treball

Tot el personal podrà gaudir d'una pausa durant la jornada de treball de 25 minuts diaris, computables com a treball efectiu, que només

es podrà destinar a esmorzar, berenar o el menjar nocturn. S'arribarà a acords de rotació sempre que sigui necessari per al bon funcionament del servei.

Els treballadors/ores de les llars d'avis Pere Cané, Domènech i Muntaner i Can Bosch i del Servei d'Habitatge Josep Padrós i els que treballen en un torn de 12 hores a la Residència de Físics la feina del quals sigui l'atenció assistencial directa, disposaran d'1 hora per dinar/sopar al mateix centre, computable com a treball efectiu sense que això perjudiqui l'activitat del centre. L'IMSP es farà càrrec de la despesa econòmica que es derivi de l'àpat.

Article 21

Reducció de la jornada laboral

El treballador/a que tingui cura d'algun nen/ a més petit de 6 anys, o bé d'un disminuït físic, psíquic o sensorial que no exerceixi cap classe d'activitat retribuïda, tindrà dret a una disminució de la jornada de treball d'entre un terç i la meitat de la durada de la seva jornada laboral, amb el detriment corresponent proporcional del seu salari.

En els casos degudament justificats, per incapacitat física del cònjuge o del pare o de la mare, es podrà demanar també, amb les mateixes condicions esmentades, la reducció de la jornada. En aquests casos la sol·licitud per a la Gerència s'haurà de presentar per escrit amb 1 mes d'antelació, sempre que les circumstàncies així ho permetin.

Article 22

Permisos retribuïts

Els permisos retribuïts han de comptar amb l'informe favorable de la direcció del centre i l'autorització de la Gerència de l'IMSP.

El personal interessat haurà de demanar-los amb 5 dies d'antelació, excepte si la causa és un fet imprevisible (malalties, naixements, defuncions, etc.) o qualsevol altra causa que tingui caràcter excepcional, pel període i conceptes següents:

1. Noces: s'han de sol·licitar amb 15 dies d'antelació i es donaran 15 dies naturals per matrimoni o tot tipus de parella estable.
2. Canvi de domicili: fins a 3 dies laborables. El canvi de domicili habitual es justificarà mitjançant un certificat acreditatiu.
3. Assistència a casament: 1 dia per poder assistir al casament de fills/filles, néts/nétes, pares, germans/anes, sogres, cunyats/ades, nebots/odes o cosins/ines del treballador/a.
4. Naixements: 3 dies pel naixement d'un fill/a o per adopció d'un fill/a del treballador/a.
5. Defuncions: 6 dies laborables per defunció dels pares, fills, cònjuge o parella estable del treballador/a.

Per defunció del cònjuge o parella estable del treballador/a, en cas que hi hagi fills en edat escolar menors de 6 anys o disminuïts físics, sensorials o psíquics, s'ampliarà la llicència a 15 dies laborables.

Dos dies laborables per defunció d'avis/àvies, germans/anes o sogres del treballador/a.

Així mateix, es concedirà el temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars dels companys de feina o dels companys/anyes.

6.a) Hospitalització i/o intervenció quirúrgica de familiars: 2 dies laborables per intervenció quirúrgica i 2 dies per hospitalització de fami-

liars fins a segon grau de consanguinitat i primer d'afinitat. No obstant això, en casos necessaris, depenent de la circumstància concreta o de l'excepcionalitat del fet prèviament documentat, la direcció dels centres, vistes les circumstàncies que s'apleguin, podrà proposar que la llicència sigui superior a la fixada.

b) Malaltia de familiars. En cas de malaltia de familiars, el treballador/a podrà sol·licitar una llicència d'1 dia com a màxim, atenent la circumstància concreta o l'excepcionalitat del fet.

7. Maternitat: les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per realitzar exàmens prenatals i tècniques de preparació del part, sempre que avisin amb antelació el director del centre i justifiquin la necessitat de realitzar-los dins de les hores de presència al centre.

8. Lactància: 1 hora diària de la jornada laboral del treballador/a que hagi d'atendre l'alimentació d'un fill/a menor de 12 mesos i demostri documentalment que l'altre cònjuge ha renunciat a l'esmentat dret en el seu lloc de treball. De comú acord es podrà gaudir, de forma diferent a la prevista, d'aquesta hora de permís.

9. Estudis: fins a 3 dies naturals a l'any per estudis de caràcter acadèmic; per motius directament relacionats amb els estudis del treballador/a i en tot cas per totes les dates d'exàmens que tingui fixades, incloses les de carnet de conduir.

10. Deures inexcusables de caràcter públic o privat: el treballador/a podrà gaudir del temps necessari per complir-los.

11. Permisos sense justificació: el treballador/a podrà sol·licitar un permís retribuït per motius personals sense justificació de com a màxim 3 dies laborables a l'any.

12. Permisos a recuperar: als centres on sigui possible, el treballador/a que necessiti més hores de permís retribuït, fins a 2 dies mensuals, les podrà compensar treballant fora de la seva jornada de treball, sempre amb el vistiplau de la direcció del centre i la corresponent comunicació a la Gerència, on haurà de constar el dia o dies de recuperació.

Article 23

Suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat

La suspensió amb reserva del lloc de treball per adopció o altres figures anàlogues s'equipararà a altres figures anàlogues a la de descans per maternitat natural sempre que es tracti d'un fill/a menor de 9 mesos. En ambdós casos s'aplicarà la legislació vigent, que sempre serà la referida a maternitat natural. En el cas que l'adopció sigui d'un fill/a major de 9 mesos, la llicència serà de 8 setmanes.

Els treballadors/ores als quals coincideixin les vacances d'estiu acordades al calendari amb una suspensió amb reserva del lloc de treball per maternitat gaudiran de les vacances a continuació de la fi de la suspensió, sempre dins l'any natural.

Article 24

Suspensió amb reserva del lloc de treball

Els treballadors/ores podran sol·licitar una suspensió temporal de contracte amb reserva del lloc de treball, sempre que disposin d'una antiguitat mínima de 6 mesos. Aquesta podrà ser fins a un període total de 4 anys i ha de ser sol·licitada cada vegada per períodes màxims d'1 any amb

una antelació de 30 dies. Aquest període en què es garanteix la reserva del lloc de treball no podrà acumular-se a cap altre situació que pugui establir una nova reserva.

L'aprovació d'aquest permís estarà condicionada per les necessitats de servei.

La suspensió amb reserva del lloc de treball comporta la reserva de plaça però no el dret a rebre retribucions ni que aquest període sigui computable a efectes d'antiguitat.

En els contractes temporals, gaudir d'aquesta suspensió amb reserva del lloc de treball no interromp el còmput de temps als efectes de finalitzar-los.

Article 25

Excedències

Podran ser sol·licitades pels treballadors amb contracte indefinit, amb una antelació mínima de 30 dies naturals.

Per tenir cura directa de cada fill/a natural o adoptat menor de 5 anys, els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència no superior a 3 anys; els 2 primers podran tenir reserva de plaça, a comptar de la data del seu naixement o adopció si és el cas. Durant el període de reserva de plaça, el treballador/a tindrà dret que el període de reserva de plaça li sigui computat a efectes d'antiguitat.

Els fills successius donaran dret a un nou període d'excedència, que si s'escau donarà per finalitzat el que s'estava gaudint.

Quan el pare i la mare treballin, només un d'ells podrà gaudir d'aquest dret.

Tant per la tipologia com per la durada d'altres tipus d'excedència, s'aplicarà allò que disposa la legislació vigent.

Article 26

Vacances

1. La durada de les vacances serà de 31 dies naturals per a tots els treballadors/ores d'acord amb la normativa vigent i es començaran sempre en dia laborable.

2. Per als cuidadors/ores de les residències d'avis/àvies es fixen 10 dies laborables com a festius en concepte de vacances de Setmana Santa i Nadal, els quals seran organitzats en 2 o 3 torns per tal de garantir al màxim l'estabilitat del servei.

3. El personal cuidador de la Residència de Disminuïts Físics afectat per l'Acord amb data 25 de maig de 1993 disposarà de 19 dies naturals a repartir entre Nadal i Setmana Santa.

S'organitzaran torns de manera que cada treballador/a pugui fer les vacances d'estiu, Setmana Santa i Nadal en les dates que s'han indicat anteriorment, almenys 1 de cada 3 períodes, tret que el treballador/a hi renunciï voluntàriament.

4. Les vacances durant els mesos d'estiu per al personal de l'EAlA acollit al Conveni de sector del detall de l'any 1989 es consideren de 45 dies naturals.

5. Quan a petició de l'IMSP i de comú acord amb el treballador/a afectat les vacances d'estiu es realitzin fora del període establert, s'afegiran 3 dies més de vacances.

6. Les vacances del personal es podran acordar per a un període superior sempre que en l'organització del calendari anual es compleixin les hores anuals a realitzar i això no afecti les necessitats del servei.

Article 27

Protecció de l'embaràs

En els casos d'embaràs, quan la feina que s'hagi de dur a terme requereixi fonamentalment esforç físic i un grau de perillositat, la direcció del centre, un cop n'hagi informat la Gerència, establirà el canvi de feina pertinent o el mecanisme més adient per evitar aquest risc. La Comissió mixta, arran de la demanda de la treballadora afectada, en els casos que ho consideri oportú, valorarà el mecanisme que s'hagi adoptat en aquest cas i en proposarà, si escau, la revisió.

Article 28

Assistència jurídica

L'IMSP designarà l'advocat/ada expert en el tema que assistirà jurídicament a tots els treballadors/ores implicats en actuacions judicials a causa de fets relacionats amb el compliment del seu servei. Se n'exceptuen aquells litigis judicials en què actuï de part contrària el mateix IMSP.

Article 29

Expedients disciplinaris

En cas de faltes lleus, greus i molt greus del personal laboral, abans de la resolució de la sanció, es tramitarà expedient disciplinari. Així mateix se n'informarà el Comitè d'Empresa.

Article 30

Servei militar o altra modalitat

En els mesos de juny i desembre, el personal que estigui complint el servei militar o civil substitutori haurà de percebre l'import equivalent a la paga extraordinària que li hauria pervingut si s'hagués trobat en servei actiu.

Article 31

Seguretat i salut al treball

El Comitè de Seguretat i Salut, com a òrgan de participació en la consulta regular i periòdica sobre la salut i seguretat, té per objecte totes aquelles qüestions relacionades amb la política de prevenció als centres de l'IMSP i específicament les que es concreten en l'annex 1, i per a l'exercici de les seves funcions, tindrà les competències i facultats que s'hi especifiquin.

Article 32

Vestuari

L'IMSP proveirà el personal d'atenció assistencial directa que es determini de vestuari d'estiu i vestuari d'hivern, els quals es procurarà lliurar al maig i a l'octubre de cada any respectivament, d'acord amb les necessitats de cada servei.

La roba de treball que es deteriori abans del termini de durada establert per raons derivades del servei i suficientment justificades serà reintegrada prèvia presentació de la roba deteriorada.

Article 33

Pla de formació continuada de l'IMSP

El consell de centre aprovarà anualment, en el marc del pla anual, el pla de formació continuada. En aquest pla han d'estar definits els objectius formatius, els continguts, els recursos necessaris per dur-lo a terme, les hores de formació, el pressupost i els indicadors d'avaluació.

Per poder elaborar aquest pla es tindrà en compte l'activitat formativa de perfeccionament professional promoguda per l'IMSP, l'Ajunta-

ment de Badalona i altres administracions i organismes especialitzats.

Es mantindrà la tendència que cada treballador/a realitzi com a mínim 65 hores anuals de formació continuada. No obstant això, l'IMSP garantirà, sens perjudici de l'anterior, durant la vigència d'aquest Conveni la progressió de la mitjana d'hores anuals mínimes per treballador següent:

Any 1999: mitjana d'hores anuals mínimes de formació continuada per professional entre 35 i 40.

En el cas que els plans de formació continuada no arribessin a planificar-se o a realitzar-se, el consell de centre n'analitzarà les causes i emetrà un informe per al Comitè i per a la Gerència de l'IMSP, on farà constar les propostes acordades per donar resposta a les necessitats formatives del centre. En la sessió de la Comissió mixta del mes de juliol es farà un seguiment de l'evolució del pla de formació continuada de l'IMSP.

S'articularà el mecanisme (grup de treball de l'equip directiu, grup de treball de la Comissió Paritària, sessions de reunió d'equip) que impulsarà un debat en què hi participaran els diferents sectors (professionals i directius i el Comitè) al voltant de la finalitat del pla de formació continuada i la relació entre els objectius formatius i la metodologia emprada. Aquest procés s'iniciarà l'any 1999 i se n'emetrà un informe per tal de desenvolupar les propostes dins del pla de formació continuada de l'any 2000.

Article 34

Fons social per a formació individual

El fons per a la formació dels treballadors/ores de l'IMSP serà de 389.767 pessetes per a l'any 1999. Aquest fons es modificarà anualment tenint en compte l'increment que marquin els pressupostos generals de l'Estat.

Els criteris per a la distribució d'aquest fons són els següents:

1. Caràcter de la formació individual.

La formació serà individual i s'haurà de situar dins dels camps on se situa l'activitat dels diferents professionals de l'IMSP: educatiu, assistencial, sanitari, administratiu-gestió i manteniment d'edificis i instal·lacions.

2. Accés al fons social.

Qualsevol professional que treballi en un centre de l'Institut. Tindran preferència els/les professionals amb una relació laboral indefinida o temporal sobre els que la tinguin de tipus conjuntural.

3. Procediment a seguir per tenir dret a un ajut del fons social per a la formació individual:

a) Presentació de la sol·licitud a l'Àrea de Recursos Humans, adreçada al gerent de l'Institut. L'Àrea de Recursos Humans recordarà a tot el personal, mitjançant un escrit exposat als taulells informatius dels centres, a partir del dia 1 de desembre, la data final de presentació de sol·licituds. A aquest efecte s'habilitarà un imprès normalitzat per a la presentació de la sol·licitud esmentada.

b) El termini de presentació de sol·licituds s'acabarà el 30 de gener i comprendrà tota la formació realitzada l'any anterior.

c) L'Àrea de Recursos Humans entregarà al Comitè d'Empresa la documentació presentada.

d) El Comitè d'Empresa proposarà a la Direcció de l'IMSP la distribució del fons social, tenint en compte el nombre de sol·licituds presentades i els recursos totals del fons.

4. La Direcció farà efectiva la retribució de la part corresponent a formació individual a la nòmina del mes de març.

5. Els criteris a tenir en compte per a la distribució del fons social seran els següents:

La formació s'haurà de situar dins dels àmbits descrits al punt anterior.

Tindran preferència els/les professionals que tinguin una relació laboral indefinida o temporal.

L'assignació de recursos es farà tenint en compte:

El principi de proporcionalitat entre les variables: nombre de sol·licituds i recursos totals del fons.

S'aplicarà un coeficient corrector inversament proporcional a la retribució del professional sol·licitant.

Un import màxim per a cada període i sol·licitant.

Article 35

Revisió mèdica

Es contractarà amb l'entitat que l'IMSP consideri més oportuna el servei d'exploració mèdica general i ginecològica anual del personal laboral. Es posarà una atenció especial, dins de la revisió mèdica general, en la traumatologia i l'oftalmologia pel que fa a les persones que treballin amb un risc especial.

Article 36

Ajuda per a llar d'infants

Es concediran ajudes econòmiques a tots els treballadors/ores de l'IMSP que tinguin fills/filles matriculats o inscrits en llars d'infants de caràcter privat, fins que tinguin l'edat per inscriure'ls al curs escolar P-3 (sempre que hi hagi oferta pública) o P-4 (en els casos que no existeixi aquesta oferta pública). Se'ls abonarà una quantitat per mes i fill, que es determinarà tenint en compte el nombre de sol·licituds i la disponibilitat pressupostària. Per a l'any 1999 es disposarà d'un fons de 483.311 pessetes, que es modificarà anualment tenint en compte l'increment que marquin els pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2000.

L'ajuda es farà efectiva durant el mes de gener de l'any següent. El termini de presentació de les sol·licituds, d'acord amb el document i els requisits previstos, és de l'1 al 31 de desembre de cada any. Un cop finalitzat aquest termini no s'acceptarà cap altra petició.

La fórmula utilitzada per a l'adjudicació de les ajudes serà proporcional en funció del nombre de sol·licituds presentades. La quantitat màxima serà de 5.000 pessetes mensuals.

En cas que les sol·licituds presentades per aquest concepte no superin la quantitat inicialment prevista per a ajuts a la llar d'infants, la diferència serà incorporada al fons per a la formació individual o a qualsevol altre concepte de caràcter social que la Comissió mixta decideixi.

Article 37

Ajuda per fills disminuïts

Es concediran ajudes econòmiques a tots els treballadors/ores de l'IMSP, sense límit de retribucions, amb fills o filles amb disminució fí-

sica, sensorial o psíquica que necessitin rebre ensenyament especial, per als quals l'ajuda serà de:

15.000 pessetes per mes i fill/a disminuït de primer grau.

17.000 pessetes per mes i fill/a disminuït de segon grau.

20.000 pessetes per mes i fill/a disminuït de tercer grau.

Aquest ajut es farà efectiu l'últim trimestre de cada any natural.

Les valoracions dels graus de disminució són les següents:

1. Disminució psíquica:

De primer grau: deficiència mental lleugera.

De segon grau: deficiència mental mitjana o severa.

De tercer grau: deficiència mental profunda.

2. Disminució física:

De primer grau: del 33% al 50% de disminució.

De segon grau: del 50% al 65% de disminució.

De tercer grau: del 66% al 100% de disminució.

3. Disminució sensorial:

De primer grau: disminució sensorial lleugera.

De segon grau: disminució sensorial mitjana o severa.

De tercer grau: disminució sensorial profunda.

4. En el cas de disminució psíquica, física i sensorial alhora, es tindrà en compte la disminució més greu.

Pel que fa a la justificació documental del grau de disminució:

El treballador/a haurà d'aportar un certificat oficial on consti: en el primer cas (disminució psíquica) el tipus de deficiència, en el segon cas (disminució física) el percentatge de disminució, en el tercer tipus (disminució sensorial) el tipus de deficiència i en el quart cas tots els aspectes. En cas que no disposés d'aquesta documentació serà necessari que el treballador/a autoritzi el CAD perquè pugui establir un diagnòstic oficial.

Article 38

Gratificació per anys de servei

S'estableixen gratificacions per anys de servei quan així ho sol·liciti el treballador/a per escrit a Gerència, les quals s'efectuaran d'acord amb les necessitats del servei, sempre que es comuniquin i autoritzin prèviament.

10 anys, 5 dies de permís retribuït i 10.000 pessetes.

20 anys, 10 dies de permís retribuït i 20.000 pessetes.

30 anys, 20 dies de permís retribuït i 30.000 pessetes.

40 anys, 30 dies de permís retribuït i 40.000 pessetes.

L'antiguitat referent a l'IMSP és exclusivament el temps de serveis prestats a l'IMSP mitjançant la formalització d'un contracte laboral, i els dies de permís es refereixen a dies naturals (vegeu l'annex 2, criteris d'aplicació de les gratificacions per anys de servei).

Article 39

Gratificació per jubilació

Com a gratificació per jubilació s'abonarà l'import íntegre de l'últim mes en què es produeixi la jubilació, així com una quantitat igual a

1 mensualitat. Durant la vigència d'aquest Conveni, la Comissió mixta estudiarà una proposta que reguli les característiques i condicions de la jubilació voluntària anticipada.

Article 40 *Defuncions*

En el cas de defunció, s'abonarà l'import íntegre del mes en què es produeixi així com una quantitat igual a 1 mensualitat, la qual serà transferida al seu domicili bancari.

Article 41 *Assegurances i responsabilitat civil*

La prima de l'asseguració per a accidents laborals de què gaudeix tot el personal és:

Mort: 2.500.000 pessetes

Invalidesa permanent: 3.000.000 de pessetes.

Assistència sanitària il·limitada pel que fa als facultatius i clíniques designats per la companyia asseguradora.

Assistència limitada a 10.000 pessetes si és prestada per facultatius o clíniques no designats per la companyia asseguradora.

Assegurança civil: l'IMSP té contractada una pòlissa d'asseguracions civil per als seus treballadors/ores que cobreix la seva responsabilitat directa o indirecta en les quantitats següents:

Sinistre: 5.000.000 de pessetes, màxim 30.000.000 de pessetes

Danys corporals: 5.000.000 de pessetes

Danys materials: 5.000.000 de pessetes.

Pel que fa a ulleres, aparells ortopèdics, fèrules, etc. dels treballadors/ores de l'IMSP que per raons derivades del propi treball es trenquin, es contractarà, a càrrec de l'IMSP, una pòlissa que en cobreixi les despeses de reposició.

Article 42 *Supòsits d'incapacitat temporal*

En els supòsits d'incapacitat temporal, s'abonarà al treballador/a el complement necessari per assolir el 100% de la retribució mensual ordinària que li correspondria si realitzés la seva activitat laboral.

En el cas d'absència al lloc de treball, l'interessat/ada haurà d'avisar per telèfon el seu centre, si és possible durant les primeres hores de la jornada. La baixa s'ha de portar al centre corresponent o a l'Àrea de Recursos Humans, com a màxim el tercer dia d'absència a la feina.

Els treballadors/ores als quals coincideixin les vacances d'estiu acordades al calendari amb una IT per accident de treball, en gaudiran a continuació de la fi de la IT, sempre dins l'any natural.

Article 43 *Reglament per a l'ús d'instal·lacions esportives*

Hi ha el compromís per part de l'IMSP de donar, a través del Servei Municipal d'Esports, una possible subvenció a aquells treballadors/ores que utilitzin de forma periòdica les instal·lacions esportives municipals i així ho comuniquin a l'Àrea de Recursos Humans, la qual farà arribar un informe a la Comissió Mixta per a la seva discussió.

Article 44 *Bestretes*

Es concediran bestretes fins a 2 mensualitats als treballadors/ores de l'IMSP que així ho sol·licitin, les quals es podran tornar en com a màxim 12 mesos. En els casos en què aquestes

bestretes tinguin com a finalitat l'adquisició de material ortopèdic, podran ser superiors a les 2 mensualitats i d'un import igual al cost d'adquisició del material.

CAPÍTOL 4 *Condicions sindicals*

Article 45 *Lliure sindicació i vaga*

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització dels treballadors/ores així com no es faci cap discriminació, perjudici o sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Es garanteix el dret a la vaga, sense més limitacions que les establertes per la llei. En cas de vaga, s'han d'establir els serveis mínims d'acord amb la legislació vigent.

Article 46 *Hores sindicals*

Els/les membres del Comitè d'Empresa disposaran de 20 hores mensuals, sense disminució de les retribucions respectives, no recuperables, per al desenvolupament de les seves activitats sindicals.

Els membres de l'esmentat Comitè es comprometen a comunicar al director/a del centre o, en cas que no hi fos, a la Gerència, les hores sindicals a utilitzar, amb una antelació mínima de 24 hores, sempre que es tracti d'una convocatòria urgent.

Totes aquestes hores sindicals s'hauran de justificar mitjançant la presentació del model de document elaborat a aquest efecte. Així mateix el Comitè d'Empresa tindrà l'obligació de trametre periòdicament a la Gerència una comunicació en què constin les hores sindicals emprades pels seus membres en el desenvolupament de les seves activitats sindicals.

Aquestes hores podran ser acumulades per uns representants, d'acord amb l'article 68 de l'Estatut dels treballadors, comunicant-ho a la Gerència, amb la distribució d'hores mensuals indicada al paràgraf anterior. Es podrà admetre un error d'un 20% en aquest càlcul individual d'hores. Els/les membres del Comitè de Seguretat i Higiene que no ho siguin del Comitè gaudiran de 15 hores mensuals.

Aquells membres del Comitè d'Empresa l'horari dels quals no coincideixi amb el d'aquestes hores sindicals, podran recuperar aquestes hores amb la comunicació prèvia per escrit al director/a del centre corresponent, on es faran constar les hores i els dies afectats, amb una antelació mínima de 5 dies. En casos excepcionals aquestes hores podran ser sol·licitades amb menys dies d'antelació sempre que es puguin cobrir les necessitats del servei.

Article 47 *Permisos per activitats sindicals*

Per al desenvolupament d'activitats sindicals d'àmbit provincial o superior, es concedeixen llicències sense sou durant el termini que la normativa legal permeti.

Article 48 *Assemblees*

Amb la notificació prèvia de 3 dies naturals al gerent de l'IMSP, el Comitè o els delegats/ades dels centres poden convocar assemblees de servei o centre i generals durant l'horari laboral, a

escollir preferentment entre la primera i la darrera hora de la jornada. La seva durada no pot excedir les 2 hores mensuals, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores mensuals.

Article 49 *Sancions als representants sindicals*

Tota sanció a un representant sindical per falta lleu, greu i molt greu ha d'anar precedida de l'expedient disciplinari corresponent.

Article 50 *Quota sindical*

A petició del treballador/a, la quota sindical es descompta de la nòmina.

Article 51 *Garanties sindicals*

El Comitè gaudirà de les següents garanties sindicals:

a) Cap dels seus membres podrà ser traslladat del seu lloc de treball per raó de la seva activitat sindical.

b) Quan en un determinat centre sigui necessari realitzar un trasllat per necessitats d'organització, els/les membres del Comitè de personal, llevat que optin voluntàriament per no acollir-se a aquest dret, seran els últims a ser traslladats.

c) Les hores emprades en reunions de la Comissió mixta, de comissions informatives o convocades a proposta de la Gerència queden fora del còmput global i personal d'hores sindicals.

d) Tots els/les membres del Comitè gaudiran de les garanties establertes a l'Estatut dels treballadors respecte als comitès d'empresa.

Article 52 *Assessors sindicals*

El Comitè de personal, si ho considera oportú, podrà utilitzar els serveis d'un assessor/a durant les sessions de la Comissió mixta i durant la negociació del Conveni.

Aquests assessors/ores tindran veu però no vot.

Article 53 *Informació per a la Comissió Mixta*

Periòdicament s'ha de fer arribar a la Comissió mixta informació sobre la utilització dels quilometratges i del pressupost de formació i totes les qüestions relacionades amb el personal, llevat de les de matèria disciplinària; en aquestes només cal donar informació d'allò que la llei obliga.

Article 54 *Local sindical*

El local sindical del Comitè d'Empresa està situat al carrer de la Laietània, 29-39, concretament al despatx al costat de la sala de reunions.

Article 55 *Material d'oficina i bibliogràfic*

La comanda de compra de material d'oficina i bibliogràfic per a l'ús del Comitè d'Empresa s'adreçarà a la Gerència, que s'ocuparà que l'àrea corresponent faci efectiva la compra. Així mateix l'encàrrec de treball es traslladarà per ordinador i altres mitjans.

ANNEX 1

Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut actual, constituït al novembre de 1994, assumeix les propostes d'activitat indicades en el moment de la seva constitució i les següents:

a) Coadjuvar en l'acompliment de la legislació sobre la matèria.

b) Controlar l'administració dels crèdits assignats a la seguretat, higiene i conservació d'edificis i instal·lacions dels centres. En tota contractació que calgui fer, serà preceptiu l'informe d'aquest Comitè.

c) Organitzar campanyes de sensibilització i de formació dels treballadors/ores en aquesta matèria.

d) Confeccionar un mapa de risc de totes les dependències dels centres o serveis.

e) Promoure la paralització provisional d'un treball davant del risc greu i imminent per a la integritat física o psíquica dels treballadors/ores i donar-ne compte a l'òrgan competent.

f) Proposar l'adopció de mesures especials en aquells serveis en què els treballadors/ores estan exposats a un major grau de contaminació, risc o qualsevol circumstància de perill.

g) Aprovar un programa anual, el finançament del qual es prevegi als pressupostos corresponents.

El Comitè de Seguretat i Salut té com a objecte proposar a l'IMSP i als diversos centres el perfeccionament de les condicions d'higiene i benestar i de la prevenció d'accidents i malalties professionals, sobre la base de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i de tots els reials decrets i altres disposicions que puguin derivar de la Llei esmentada.

Dins del Comitè de Seguretat i Salut poden ser-hi representants els funcionaris i els laborals.

Cada any el Comitè de Seguretat i Salut haurà de presentar un pla de treball per tal de definir els objectius a aconseguir durant aquest període; de tal forma que es puguin assignar els recursos necessaris a les accions a realitzar, ja siguin econòmics, informatius o divulgatius o d'assessorament.

L'Àrea de Recursos Humans trametrà trimestralment al Comitè de Seguretat i Salut informació de l'absentisme i de les seves causes així com dels accidents de treball produïts.

Totes les propostes d'aquest Comitè, en la matèria de la seva competència, han de ser obligatòriament estudiades i la seva aprovació correspon a l'òrgan institucional.

Delegats de prevenció

Segons la Llei 31/1995, els delegats/ades de prevenció són els/les representants dels treballadors/ores amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball.

D'acord amb la disposició transitòria de la Llei 31/1995, els delegats/ades de prevenció a l'IMSP són escollits entre els treballadors/ores amb l'aprovació del seu Comitè d'Empresa.

Els delegats/ades de prevenció mantindran reunions mensuals amb els membres del Comitè d'Empresa, per tal d'informar-los de les tasques pendents i dels acords adoptats i arribar a accions conjuntes en cas que fos necessari.

Els delegats/ades de prevenció disposaran de 15 hores mensuals, sense disminució de les retribucions respectives, no recuperables, per al desenvolupament de les seves activitats. Totes aquestes hores s'hauran de justificar mitjançant la presentació del model de document elaborat a aquest efecte.

Els delegats/ades de prevenció l'horari laboral dels quals no coincideixi amb el de les seves reunions podran recuperar aquestes hores comunicant-ho prèviament per mitjà d'escrit als directors/ores del centre corresponent, on es faran constar les hores i els dies afectats, amb una antelació mínima de 5 dies. En casos excepcionals aquestes hores podran ser sol·licitades amb menys dies d'antelació sempre que es puguin cobrir les necessitats del servei.

En el cas que en un mes s'inverteixin menys hores de les 15 esmentades, les no ocupades s'acumularan a les d'un altre mes.

El temps dedicat a formació que es realitzi dins o fora de la localitat on hi ha el centre de treball serà considerat com a temps de treball a qualsevol efecte i el seu cost no podrà ser a càrrec del delegat de prevenció.

Els delegats/ades de prevenció tindran les mateixes garanties sindicals que els/les membres del Comitè d'Empresa.

Tot allò que no estigui previst en els anteriors articles es regularà d'acord amb els articles 35, 36 i 37 i la disposició transitòria primera de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

ANNEX 2

Criteris d'aplicació de les gratificacions per anys de servei

1. Es podrà gaudir dels dies de permís de forma continuada o fraccionada.
2. Les sol·licituds, formalitzades pel treballador, s'hauran d'adreçar a la Gerència amb el vistiplau del director del centre.
3. L'autorització únicament quedarà condicionada a les necessitats excepcionals del servei.

ANNEX 3

Taula retributiva específica de l'any 1999

S'actualitzen els imports per a l'any 2000, s'inclou l'import dels trienaris i les retribucions s'agrupen per grups professionals i no per centres, i tot queda de la manera següent:

Taula retributiva general de l'any 2000

C: categoria; SB: sou base; N: nivell; CD: complement destinació; CE: complement específic; TSB: total sou brut; CP: complement productivitat (prolongació de jornada).

C	SB	N	CD	CE	TSB	CP
Grup A						
Trienni: 6.191						
TGS	161.186	20	64.240	72.716	298.142	37.251
Metge	161.186	20	64.240	72.716	298.142	37.251
Psicòleg	161.186	20	64.240	72.716	298.142	37.251
Pedagog	161.186	20	64.240	72.716	298.142	37.251
Psiquiatre	161.186	20	64.240	72.716	298.142	37.251
Grup B						
Trienni: 4.953						
TGM	136.803	16	51.118	47.809	235.730	29.792
Logopeda	136.803	16	51.118	47.809	235.730	29.792

C	SB	N	CD	CE	TSB	CP
Fisioterapeuta	136.803	16	51.118	47.809	235.730	29.792
Aparellador	136.803	16	51.118	47.809	235.730	29.792
Assistent social	136.803	16	51.118	47.809	235.730	29.792
Dipl. infermeria	136.803	16	51.118	47.809	235.730	29.792
Grup C						
Trienni: 3.717						
Administratiu	101.977	20	64.240	44.662	210.879	24.365
Educador	101.977	13	41.274	44.662	187.913	24.365
Delineant	101.977	13	41.274	44.662	187.913	24.365
Tècnic gestió SAD	101.977	13	41.274	44.662	187.913	24.365
Tècnic auxiliar	101.977	13	41.274	44.662	187.913	24.365
Monitor	101.977	13	41.274	44.662	187.913	24.365
Grup D						
Trienni: 2.483						
Aux. administratiu	83.384	11	34.714	44.620	162.718	21.615
Aux. clínica	83.384	11	34.714	44.620	162.718	21.615
Cuidador	83.384	11	34.714	44.620	162.718	21.615
Oficial oficis	83.384	11	34.714	56.791	174.889	21.615
Grup E						
Trienni: 1.862						
Aux. serv. generals	76.123	8	28.149	47.212	151.484	18.914
Aux. transport	76.123	8	28.149	47.212	151.484	18.914
Conserge	76.123	8	28.149	47.212	151.484	18.914

ANNEX 4

Complement de productivitat

a) Complement per dies festius.

El personal de l'IMSP que segons el calendari pactat anualment hagi de treballar els dies festius fixats per la Generalitat i l'Ajuntament de Badalona, rebrà un complement per dia treballat igual a 2.596 pessetes per a l'any 2000.

Aquest complement s'incrementarà anualment segons el que marquin els pressupostos generals de l'Estat.

b) Prolongació de jornada.

Per necessitats dels serveis, amb caràcter voluntari per ambdues parts, subjectes a l'obligació d'un preavís de 15 dies tant per a l'inici com per a la fi, es podrà acordar amb el personal dels centres de l'IMSP una compensació econòmica per la realització de 4 hores i 15 minuts setmanals de més en l'horari que es tingui fixat.

Per a l'any 1999 el complement per al personal amb prolongació de jornada és el següent:

Grup A: 36.521 pessetes.

Grup B: 29.208 pessetes.

Grup C: 23.887 pessetes.

Grup D: 21.191 pessetes.

Grup E: 18.543 pessetes.

Aquest complement s'incrementarà anualment segons el que marquin els pressupostos generals de l'Estat.

c) Complement de nocturnitat.

Els treballadors/ores que desenvolupin el seu treball entre les 22 i les 6 hores se'ls retribuirà amb un complement de nocturnitat de quantia igual al 25% del seu sou base i proporcional a les hores treballades en aquesta franja horària.

d) Complement d'assistència.

El personal dels centres de l'IMSP gaudirà d'un complement d'assistència per períodes semestral: de l'1 de gener al 30 de juny, que es pagarà a la nòmina de setembre, i de l'1 de juliol al 31 de desembre, que es pagarà en la nòmina de febrer.

Per a l'any 1999 els imports per període seran els següents: complement màxim de 72.346 pessetes i mínim de 25.435 pessetes.

Pel que fa al complement d'assistència, s'hi computen totes les jornades senceres perdudes i no es poden recuperar tret que l'absència correspongui a una llicència recuperable i així s'hagués concedit al seu dia. Com a única excepció no es computen els dies d'IT per accident de treball, les llicències per noces o maternitat i els dies de què es gaudeix en concepte de gratificació per anys de servei a l'IMSP. En les residències d'avis i de físics no es computaran els dies d'IT de caràcter traumològic sempre que estiguin degudament justificats. Les sancions de suspensió de treball es consideren absències justificades.

El personal de l'IMSP gaudeix d'una quantitat, d'una altra quantitat o de cap segons es regula a continuació:

1. No han de percebre cap quantitat de complement d'assistència els treballadors/ores que es troben en alguns dels supòsits següents:

1.1. Treballadors/ores que no estan d'alta en l'empresa durant l'últim mes del període previst.

1.2. Treballadors/ores que no han estat en actiu com a mínim 2 mesos en el període previst.

2. Tenen dret al complement mínim els treballadors/ores que es trobin en algun dels supòsits següents:

2.1. Treballadors/ores en actiu a l'empresa entre 2 i 6 mesos durant el període que estan d'alta a l'empresa durant l'últim mes del període.

2.2. Personal que té els dies d'absència que s'indiquen:

Més de 50 dies naturals en els casos d'IT per accident no laboral, IT per malaltia amb hospitalització, IT per intervenció quirúrgica i període postoperatori.

Més de 9 dies feiners d'absències justificades. No computaran els 4 primers dies de les llicències retribuïdes previstes en el present Conveni.

En tot cas la suma de dies d'absència d'aquest apartat no pot superar els 50 dies naturals.

3. Treballadors/ores que han de cobrar el complement màxim.

3.1. Tot el personal que és a la nòmina de l'últim mes previst en el període i que no es troba en cap dels casos que figuren en els apartats anteriors.

La Comissió mixta, quan l'índex de presència sigui superior al 93%, acordarà la destinació de les quantitats no satisfetes. Si l'índex és inferior al 93% aquestes quantitats aniran a la partida de suplències.

Aquest complement s'incrementarà anualment segons el que marquin els pressupostos generals de l'Estat.

e) Complement d'especial dedicació.

Aquest complement retribueix la disponibilitat que hi ha en algunes tasques de comandament i algunes tasques específiques d'alguns llocs de treball. La compensació econòmica de l'especial dedicació no és consolidable i són voluntàries per a les parts l'atribució i la fi, amb els preavisos mínims de 15 dies.

(03.059.065)

RESOLUCIÓ

TIC/1425/2003, de 25 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per als anys 2002 i 2003 del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials (codi de conveni núm. 7900905).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per als anys 2002 i 2003 del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials (codi de conveni núm. 7900905), subscrit per les parts negociadores el dia 20 de febrer de 2003, i de conformitat amb el que disposa 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 l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per als anys 2002 i 2003 del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials (codi de conveni núm. 7900905) al Registre de convenis de la Direcció general de Relacions Laborals.

—2 Disposar que l'Acord esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, previ compliment dels tràmits pertinents.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Barcelona, 25 de març de 2003

JAUME ABAT I DINARÉS
Director general de Relacions Laborals

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de revisió salarial per als anys 2002 i 2003 del Conveni col·lectiu de treball del sector de bugaderies industrials

Taula salarial del conveni de bugaderies industrials de Catalunya

Revisió 2002

C: categoria professional; SBD: salari base dia; SBM: salari base mensual; PCM: plus conveni mensual; PAM: plus assistència mensual; TM: total mensual

C		SBD	SBM	PCM	PAM	TM	
<i>Personal tècnic</i>							
	Director tècnic	Euros	0,46	13,98	1,58	1,07	16,63
	Encarregat general	Euros	0,44	13,38	1,58	1,07	16,03
	Tècnic manteniment	Euros	0,42	12,77	1,58	1,07	15,42
	Cap de secció	Euros	0,40	12,16	1,58	1,07	14,81
<i>Personal administratiu</i>							
	Cap administratiu	Euros	0,42	12,77	1,58	1,07	15,42
	Oficial administratiu	Euros	0,39	11,86	1,58	1,07	14,51
	Auxiliar administratiu	Euros	0,38	11,55	1,58	1,07	14,20
<i>Personal obrer</i>							
	Oficials	Euros	0,39	11,86	1,58	1,07	14,51
	Especialista	Euros	0,39	11,86	1,58	1,07	14,51
	Peó (1)	Euros	0,38	11,55	1,58	1,07	14,20
	Aprenent (2)	Euros	0,35	10,64	1,58	1,07	13,29
	Aprenent (3)	Euros	0,22	6,69	1,58	1,07	9,34