

Dimarts, 29 de gener de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 20 de desembre de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal d'Educació i Treball de Vilanova i la Geltrú per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08008322011995)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal d'Educació i Treball de Vilanova i la Geltrú, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 5 d'octubre de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal d'Educació i Treball de Vilanova i la Geltrú per als anys 2012-2013 (codi de conveni núm. 08008322011995) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'INSTITUT MUNICIPAL D'EDUCACIÓ I TREBALL (IMET) PER ALS ANYS 2012-2013.

Preàmbul

El present document, conté el conjunt dels acords que regulen les condicions laborals del personal laboral de l'IMET, que s'han convingut per al període 2012-2013, entre la presidència de l'IMET, per una part, i el Comitè d'Empresa, per l'altra.

Ambdues parts tenen i es reconeixen capacitat legal per convenir el que s'estableix en el present Conveni col·lectiu. Per al personal laboral, representat pel Comitè d'Empresa, és, de fet, el conjunt de pactes aprovats per la Direcció de l'IMET els que regeixen les seves condicions de treball, tal i com es determina en la normativa legal vigent en aquesta matèria, i per la seva interpretació jurisdiccional i resolució ferma en cas de disconformitat a la seva aplicació.

Ambdues parts adquireixen el compromís d'atendre les necessitats i interessos de la ciutat i de la ciutadania, mitjançant l'assoliment d'unes condicions de treball que permetin el bon desenvolupament de les competències pròpies de l'Administració pública local.

Els textos garanteixen un conjunt de drets i obligacions de les parts, però més enllà d'això, té la voluntat de constituir-ne un estri que permeti a les persones que integren la plantilla de l'IMET desenvolupar-se en el món professional i conciliar aquest món amb el familiar, garantint el ple desenvolupament de les persones.

Les parts signants dels textos, tenen el compromís, el deure i l'obligació d'assolir unes condicions de treball, que en primer lloc atenguin les necessitats i interessos de la ciutat i dels ciutadans, que són els destinataris de l'esforç diari de les persones que treballen a l'IMET.

Aquest conveni s'ha elaborat en base al conveni de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú vigent, segons l'acord signat (i que s'annexa en aquest conveni) per part del comitè d'empresa de l'IMET, l'alcalde i presidenta de l'IMET, i la regidora d'Educació i Ocupació i vicepresidenta de l'IMET, el qual resa, en el punt 1: "es redactarà el mateix text del conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú amb una vigència de l'1 de juliol fins al 31 de desembre de 2013, fent aquelles correccions i/o adaptacions necessàries per incloure l'IMET", sempre que els acords aquí fixats no contradiguin les lleis, normatives i acords vigents.

Dimarts, 29 de gener de 2013

El present Conveni col·lectiu haurà de ser publicat en el Diari Oficial, seguint la legislació vigent, Reial decret legislatiu 1/95, de 24 de març.

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1. Finalitat

El present Conveni col·lectiu té per objecte primordial aconseguir les finalitats següents:

1. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'IMET i del personal de les fundacions públiques, patronats, i altres organismes autònoms que s'hi adhereixin.
2. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

Article 2. Àmbit personal

Els acords continguts en aquest Conveni col·lectiu afecten el personal següent:

- a) Personal laboral fix de plantilla.
- b) Personal amb contracte laboral no fix, en totes les modalitats contractuals, d'acord amb el que preveu la Llei de bases de règim local i l'Estatut dels treballadors, en els casos en què s'hi acullin.
- c) El personal provinent de plans d'ocupació del Servei d'Ocupació de Catalunya o qualsevol altra administració, tenint en compte les especials característiques contractuals dels treballadors/ores subjectes a aquests plans, el finançament dels plans i d'altres característiques pròpies d'aquests.
- d) Els col·laboradors socials. El salari quedarà regulat en l'apartat d'aspectes econòmics i els plus.

Queden expressament exclosos d'aquest Conveni col·lectiu el personal eventual o amb càrrec de confiança.

Article 3. Àmbit temporal

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

Els seus efectes seran efectius des del dia 1 de juliol de l'any 2012, llevat dels aspectes per als quals s'estableixi una altra data, i tindran vigència fins al 31 de desembre de l'any 2013. A partir d'aquesta data serà efectiva l'annexió al conveni de l'Ajuntament.

Per la seva entrada en vigor i publicació en el Diari Oficial, caldrà la ratificació prèvia per part de l'assemblea de treballadors/ores i del Consell Rector.

El Conveni col·lectiu quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'1 any, en cas de no ser objecte de denúncia per a la seva revisió, que s'haurà de formular per part de la representació de l'Institut o del Comitè d'Empresa, i en cas de no existir aquest, per les representacions sindicals o per un mínim del 20% del personal laboral de IMET, amb un mínim de 30 dies d'antelació a la data del seu termini o de qualsevol de les seves pròrrogues.

En el cas de produir-se la denúncia del present Conveni col·lectiu, aquest restarà vigent fins a l'aprovació d'un altre.

En el cas de produir-se les pròrrogues tàcites previstes al paràgraf anterior, els annexos al present Conveni col·lectiu es fixaran d'acord amb els pactes acordats per a aquests temes en cada exercici.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 4. Comissió de Seguiment del Conveni

En el termini de 30 dies següents a l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu, es constituirà una Comissió Mixta Paritària amb subjecció a les normes establertes a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, que restarà integrada per 3 membres representants de l'Institut i 3 membres representants del Comitè d'Empresa.

Les funcions i responsabilitats de la Comissió seran:

- a) Interpretació autèntica del text, d'acord amb la seva aplicació pràctica.
- b) Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la decisió, respecte a qualsevol condició establerta en aquest Conveni, sempre que no siguin temes referits a la potestat d'autoorganització de l'empresa, ni altra competència que legalment correspongui exercir a l'empresa, salvant, no obstant això, el dret d'informació, que sobre aquests temes tenen la representació dels treballadors/ores del Comitè d'Empresa.
- c) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediadora o conciliadora.
- d) Vigilància del compliment del Conveni col·lectiu.
- e) Denúncia de l'incompliment del Conveni col·lectiu.
- f) Vetllar per l'actualització del present Conveni col·lectiu, i recollir els acords que es vagin produint en les diferents comissions de negociació establertes entre IMET i representants dels treballadors.
- g) La Comissió es reunirà com a mínim 3 cops l'any, o sempre que ho demani una de les parts amb un motiu degudament justificat.

Article 5. Condicions més avantatjoses

Es respectarà el que s'ha pactat en aquest Conveni col·lectiu davant dels acords de l'IMET que contradiguin el convencionalment pactat i que representi algun perjudici per als interessos dels treballadors/ores, excepte en el cas que es dictin en aplicació de normes d'obligat compliment.

Les condicions més avantatjoses es respectaran tenint-les en compte en còmput anual i en el seu conjunt, respecte el present Conveni col·lectiu.

Les condicions pactades en el present Conveni col·lectiu són compensables en la seva totalitat i en còmput anual per a les millores, de qualsevol classe, que vinguin gaudint els treballadors/ores, quan aquestes superin la quantia total del Conveni i es consideraran absorbibles des de la seva entrada en vigor.

Els acords que s'hagin formalitzat en el marc de les comissions de negociació existents entre l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú i els representants sindicals, des de la signatura del Conveni col·lectiu de 2000 i fins la signatura del present Acord, seran recollits i vigents en la redacció i aplicació del present Conveni col·lectiu. En el cas que es detectés que algun dels acords no ha estat recollit en el redactat del present Conveni col·lectiu, la CSC serà l'encarregada de fer-ho i, per tant, seran plenament vigents, sempre que no estigui en desacord amb l'acord o Conveni.

Article 6. Resolució de conflictes

Els representants dels treballadors/ores i els de l'IMET es comprometen a comparèixer als processos legals de conciliació. En el cas que una interpretació del Conveni col·lectiu sigui portada al CEMICAL, les parts restaran obligades a acatar les resolucions que en resultin.

Article 7. Legislació supletòria

Per tot allò que no estigui previst en aquest Conveni col·lectiu, caldrà remetre's al que preveu la legislació aplicable en cada cas.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 8. Unitat de Conveni

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un cos indivisible, per la qual cosa no es podrà aplicar una o diverses de les seves normes, i oblidar-ne la resta, sinó que a tots els efectes ha de ser aplicat i observat en la seva integritat.

En el supòsit que la jurisdicció competent, anul·lés o invalidés algun dels pactes continguts en el present text, la resta continuarien vigents, i les parts es reunarien en el marc de la CSC per donar forma a un nou redactat que respectés la legislació vigent en aquell punt, mantenint la integritat de la resta del text.

Capítol 2

Ingrés, promoció interna i carrera administrativa

Article 9. Principis generals

IMET considera que tot el personal que hi presta serveis, així com la seva gestió, és un valor estratègic cabdal per tal d'assolir el seu objectiu principal: estar a disposició i donar un servei de qualitat a la ciutadania.

Les polítiques d'ocupació pública de l'IMET en tots els seus aspectes de selecció de personal, provisió de llocs de treball i carrera administrativa, han d'estar regides pels principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat, com a garantia d'accés i de promoció a la funció pública.

Aquestes polítiques han d'anar adreçades a garantir l'accés definitiu a la funció pública mitjançant la convocatòria dels processos selectius previstos a la normativa vigent.

Durant la vigència del present Acord, l'IMET adoptarà les mesures necessàries amb la finalitat de reduir la temporalitat fins a assolir la màxima estabilitat possible del personal que hi presta serveis, sempre que les lleis vigents ho permetin. En aquest sentit, s'acorda que durant la vigència del present Conveni col·lectiu seran regularitzades, si existeix partida econòmica, mitjançant oferta pública les situacions d'interinatge existents a l'IMET. El procés s'iniciarà de forma seqüencial a partir de les contractacions que portin més anys treballant en situació d'interinatge.

Article 10. Selecció i ingrés

L'empresa durà a terme els processos de selecció de personal necessaris. Aquesta selecció es realitzarà de conformitat amb les normes legals que resultin d'aplicació.

L'empresa proveirà les places que quedin vacants, sempre que les necessitats organitzatives ho aconsellin, les lleis vigents ho permetin, i existeixi dotació pressupostària suficient.

En les places d'accés a l'IMET, ja sigui per plaça de caràcter fix de plantilla, o per plaça de caràcter temporal, serà l'empresa qui emparant-se en la potestat organitzativa de què disposa, fixarà els perfils i característiques del lloc o plaça a ocupar. Conjuntament amb la comissió de bases, es consensuaran quins processos o proves s'han d'efectuar, per analitzar i comprovar que les capacitats i característiques dels aspirants s'ajustin el màxim possible als perfils predeterminats.

La composició i els criteris dels tribunals qualificadors durant les proves de selecció es regiran segons la legislació vigent en la matèria.

Als treballadors/ores dels organismes autònoms i societats anònimes municipals dependents de l'Ajuntament que hagin estat contractats de conformitat amb els processos de selecció de personal de l'Administració pública, se'ls tindrà en compte el temps prestat en aquestes entitats als efectes de les proves d'accés.

Article 11. Període de prova

Tot el personal laboral contractat per l'IMET resta sotmès als següents períodes de prova:

Grups de titulació A i B: fins a 6 mesos.

Altres grups: fins a 3 mesos.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 12. Promoció interna

La promoció a categories superiors es realitzarà d'acord amb el procediment i els requisits establerts per la legislació vigent aplicable en cada cas.

S'acorda utilitzar sempre el sistema de promoció interna tant per l'accés a llocs de treball com a places de la plantilla, excepte casos excepcionals, que seran prèviament consensuats en la Comissió Paritària. L'empresa vetllarà per l'ampliació de jornada d'aquells treballadors que ja treballen en jornada parcial.

Article 13. Carrera administrativa

El treballadors/ores tenen el dret a optar a les possibilitats d'anar progressant en el seu desenvolupament professional. L'IMET i les organitzacions sindicals convenen en la necessitat d'impulsar sistemes que potenciïn el creixement professional d'aquests treballadors/ores, com a element clau relacionat amb la seva satisfacció i motivació i, per tant, amb el rendiment i la productivitat.

L'IMET donarà preferència al personal fix de plantilla per a cobrir les possibles vacants de llocs de treball d'igual o superior categoria que es produeixin (promocions horitzontals i verticals), s'acorda el compromís de primer oferir-les al personal de plantilla fix amb capacitat per a ocupar-la; tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació vigent en aquesta matèria.

L'IMET farà pública la necessitat de la seva provisió de llocs de treball a través del portal d'intranet de l'Ajuntament i als taulers d'anuncis dels diferents departaments per part dels responsables en matèria de personal, per tal que en puguin tenir coneixement aquells empleats/des públics que no disposin d'accés a la intranet.

La intranet municipal destinarà un espai específic d'ofertes de treball per a aquesta finalitat, el qual de forma accessible i interactiva destacarà les places a proveir.

En el termini de 3 mesos des de l'entrada en vigor dels presents acords, les parts consensuaran i determinaran un protocol comú relatiu a la publicitat de les necessitats de provisió dels llocs de treball.

En el supòsit que la plaça a proveir no sigui finalment ocupada per cap treballador/a municipal, i fins a la seva provisió en propietat en el període màxim de 3 mesos a través del procés selectiu reglamentari, l'IMET podrà proveir aquesta plaça de forma interina entre aquells/elles que constin com a demandants d'ocupació a l'Administració pública en el Servei d'Ocupació de Catalunya, Club de la feina de l'IMET, col·legis professionals i escoles superiors, i/o fer-la extensiva al públic en general.

Les places d'inferior categoria que quedin lliures resultants de fer extensiu aquest procés podran ser ocupades per qualsevol persona, seguint sempre allò que estipula la llei al respecte.

Article 14. Provisió de llocs i comandaments

La provisió de llocs que no impliqui canvi de categoria l'IMET podrà efectuar-los mitjançant promoció interna, concurs de mèrits o pel sistema de lliure designació, decret d'alcaldia-presidència. En aquest darrer supòsit es requerirà l'informe del cap de servei respectiu i la resolució serà explicada a la Comissió Paritària per tal que manifesti la seva opinió i permeti arribar a un acord.

La provisió de comandaments s'efectuarà pel sistema de lliure designació, mitjançant decret d'Alcaldia, previ informe del regidor/a respectiu. El decret d'alcaldia-presidència serà explicat a la Comissió Paritària per tal que manifesti la seva opinió.

Al canviar el consistori, els caps de servei seran ratificats per decret d'Alcaldia.

Article 15. Estabilitat laboral

Es garanteix l'estabilitat laboral dels treballadors/ores que ocupen una plaça de la plantilla que està classificada com a fix, llevat que en convocar-se la plaça per ocupar-la en propietat, no superin les proves al respecte.

L'IMET recolzarà l'existència de llocs de treball de qualitat i estables, tenint especial cura respecte aquelles places interines.

Dimarts, 29 de gener de 2013

L'IMET dotarà els serveis públics que gestiona amb els recursos humans, tècnics i materials necessaris que permetin una Administració pública local eficaç i eficient.

L'empresa es compromet que en cas que es produeixi una externalització o privatització d'algun servei de l'IMET cap treballador/a no es veurà afectat, romanent per tant a la plantilla de l'IMET.

En el cas que algun o alguns treballadors/ores de l'IMET passés a formar part d'un organisme autònom o altra forma jurídica diferent a l'actual però dependent en la seva totalitat de l'Ajuntament, es garanteix que, com a mínim, aquests treballadors/ores tindran les mateixes condicions sociolaborals de les que es disposin a l'IMET. Es garanteix que tindran el dret a retornar a l'IMET en el supòsit de desaparició o modificació consubstancial de l'organisme autònom o altre forma jurídica diferent per a la que van passar a treballar.

Article 16. Torns de reserva especial

L'Ajuntament durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu portarà a terme processos de torns de reserva especial de conformitat amb la normativa vigent al respecte.

La corporació es compromet a realitzar el procés dels següents serveis (en cas que no hi estiguin): Alcaldia, Secretaria i Estadística, OAC, Personal, Compres, Intervenció, Recaptació, Tresoreria, Urbanisme, Serveis Viaris, Protecció i Seguretat, Educació i Serveis Socials.

Capítol 3

Condicions de treball. Temps de treball

Article 17. Principi general

Les jornades i els horaris de treball dels empleats públics de l'IMET tindran com a principi de referència l'atenció a les persones i la prestació dels serveis públics de la ciutat de Vilanova i la Geltrú. Aquest principi s'haurà d'harmonitzar i conciliar, sempre que sigui possible i no destorbi l'eficàcia del servei públic que es presti, amb la vida particular dels treballadors/ores de l'IMET.

Article 18. Jornada de treball

El còmput anual d'hores de treball i la jornada setmanal serà la mateixa que estableixi l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Així mateix es respectaran els descansos establerts per la llei.

Els caps d'àrea i caps de servei, per a l'exercici de les seves funcions de direcció i de coordinació, requereixen d'una disponibilitat horària que serà regulada mitjançant decret d'Alcaldia.

Article 19. Calendari laboral i dies de conveni

Cada any s'aprovarà el corresponent calendari laboral, que serà annexat al Conveni. Els temps de descans que s'estableixi en el calendari anual per quadrar la jornada laboral no serà consolidable d'un any per l'altre.

El calendari laboral es negociarà amb els representants dels treballadors/ores abans del 15 de desembre de cada any, i es ratificarà posteriorment per l'empresa. S'especificaran els col·lectius que per necessitats del servei no podran gaudir dels convenis fixats en el calendari laboral. Per aquests col·lectius, la Comissió Mixta Paritària avaluarà la possibilitat de fixar-hi altres dies de conveni, sempre tenint en compte les necessitats del servei del departament i les propostes que realitzin el/la cap del departament i els treballadors/ores adscrits al servei.

Per l'elaboració dels calendaris laborals caldrà tenir present que, com a mínim, un 50% dels dies de conveni anuals seran fixats com de lliure disposició.

Article 20. Vacances

Tot el personal gaudirà dels dies hàbils de vacances establerts per a la plantilla de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú, proporcionals al temps treballat. S'entén per hàbil de dilluns a divendres, a excepció d'aquells col·lectius que tinguin una regulació específica.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Les vacances es faran preferentment entre el 15 de juny i el 30 de setembre. Es tindrà dret a realitzar vacances com a mínim 20 dies hàbils ininterromputs, dintre d'aquest període.

Els períodes de vacances dels treballadors/ores es fixaran tenint especial cura en què les diferents àrees disposin del suficient personal per atendre les necessitats del servei. El/la cap de cada àrea, abans del 31 de març de cada any, proposarà un calendari de vacances dels treballadors/ores. En ell hi figuraran els dies hàbils dels que disposa cada treballador/a. Aquesta proposta serà lliurada al Gerència abans de la data prefixada, el qual informará cada interessat.

Els dies de vacances no podran fraccionar-se en unitats de menys de 5 dies hàbils, a excepció de Setmana Santa, Nadal i Reis, de l'any següent, sense perjudici de les necessitats del servei. Aquesta disposició serà aplicada a partir de l'any 2012.

Els dies de vacances que no s'hagin fet dins de l'any natural es perdran. Les úniques excepcions per fer les vacances fora de l'any natural són:

1. Si es causa baixa per malaltia comuna abans de l'inici del període de vacances, i aquest fet impossibilita el seu gaudi, serà possible la seva realització fins al mes de gener de l'any següent.
2. Si es causa baixa per maternitat, accident de treball o malaltia professional abans de l'inici del període de vacances, i aquest fet impossibilita el seu gaudi, serà possible realitzar-les a continuació de la finalització de la baixa.
3. Si durant el període de gaudiment de vacances es produeix una situació d'incapacitat temporal, i aquest fet impossibilita el seu gaudiment, es podran gaudir posteriorment segons els terminis pactats a tal efecte.

En aquest casos, es gaudirà de tot el període de vacances de l'any anterior que resti per fer de forma compactada.

Article 21. Horaris i atenció al ciutadà dels serveis administratius i del personal tècnic

Des de l'IMET es valora positivament la conciliació de la vida laboral i familiar, apostant, de manera decidida i sempre que sigui possible, per la jornada flexible dels seus treballadors. A aquest efecte, s'estableixen quatre tipus d'horaris:

Horari ordinari:

A tot el personal que no estigui afectat per l'horari partit, l'horari regulat o l'horari flexible descrit en els següents paràgrafs del present article, s'estableix un horari de treball, de dilluns a divendres, de 8 a 15 hores, o de 15 a 22 hores.

S'acorda concedir una flexibilitat horària d'entrada de mitja hora (7.30 a 8.30 hores i/o 14.30 a 15 hores), recuperable a la sortida del mateix dia, (14.30 a 15.30 hores i/o 21.30 a 22 hores), excepte aquell personal que ha d'atendre directament els usuaris del centre o bé participa en brigades de treball. No es podrà recuperar més enllà de les 22 hores per ser l'horari del tancament de les dependències de l'IMET.

Horari partit:

Pel personal que, per motius de la tasca a desenvolupar, tingui l'horari partit, s'estableix una flexibilitat horària d'entrada de 15 minuts, recuperable a la sortida del mateix dia, excepte per aquells que han d'atendre directament als usuaris del centre o bé participa en brigades de treball.

Horari regulat:

Pel personal que, per motius de la tasca a desenvolupar, el seu horari vingui condicionat per un altre ens o organisme, com per exemple els conserges d'escoles. En cada cas, l'horari regulat serà el de l'ens, al qual presten el seu servei, i serà aprovat per la gerència de l'organisme.

Horari flexible:

El personal que, per motius de la tasca a desenvolupar, té o consensua amb l'IMET l'horari flexible, està condicionat a complir el còmput anual d'hores establert. Perquè l'horari flexible sigui vàlid en el còmput total d'hores, el treballador ha d'haver treballat un mínim d'una hora diària. En el supòsit que el treballador no treballi aquesta hora diària, es comptarà com absentisme.

Dimarts, 29 de gener de 2013

L'empresa pot pactar l'horari flexible amb treballadors que tinguin l'horari ordinari, informant del fet als representants dels treballadors.

El tipus d'horari del personal afectat pel present conveni és regulat a la relació següent, i revisat, com a mínim anualment, per l'empresa i els/les representants dels treballadors/es.

Categories amb l'horari flexible:

Gerència
Cap d'Àrea
Tècnic/a d'Àrea
Tècnic/a de Projectes

Categories amb l'horari partit:

Auxiliar administratiu/IVA de Recepció i Informació
Auxiliar administratiu/IVA de l'àrea d'Ocupació
Personal adscrit al servei d'InfoMET
Conserge (segons el cas)
Cambrer/a
Ajudant de cambrer/a
Subaltern/a

Categories amb l'horari ordinari:

Auxiliar tècnic/a
Auxiliar administratiu/IVA
Conserge (segons el cas)

Article 22. Altres horaris

(No és d'aplicació a l'IMET)

Article 23. Inici i finalització de la jornada per a tot el personal

Els treballadors/ores han de complir amb les jornades establertes en el servei on estan adscrits. És d'obligació registrar l'entrada i la sortida mitjançant el corresponent sistema de marcatge horari. En aquells llocs de treball on el treballador/a ha de canviar-se de roba per desenvolupar la seva feina, aquest procedirà a registrar l'inici de la seva jornada laboral un cop ja s'hagi uniformat i estigui en disposició de començar la feina.

La finalització de la jornada ha de coincidir amb la del seu horari laboral, procedint en aquell moment a registrar la sortida i, posteriorment, anar-se a canviar de roba.

Article 24. Descans dintre de la jornada laboral

Tot el personal que treballi un mínim de sis hores seguides, disposarà de 25 minuts diaris com a interrupció de la jornada de treball amb caràcter no recuperable. L'empresa, en funció de les necessitats del servei, pot regular i determinar l'horari de la interrupció.

Article 25. Descans setmanal

Tots els col·lectius gaudiran d'un descans setmanal de 2 dies naturals ininterromputs, que s'efectuarà en dissabte i diumenge, a excepció d'aquelles àrees i persones que hagin de treballar com a norma aquells dies i tinguin una regulació específica.

Article 26. Incidències, acreditació i justificació del temps de treball

Els treballadors/ores posaran en coneixement del seu cap aquelles incidències en matèria de jornada i d'horari que s'hagin produït. El/la cap ho notificarà a Gerència, segons el procediment fixat per aquest concepte.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Prèvia autorització del seu cap immediat, els treballadors/ores que hagin d'absentar-se del lloc de treball o servei deixaran constància de la seva sortida en el sistema de marcatge, així com de la raó d'aquesta.

Article 27. Desenvolupar feines fora de l'horari fixat

No podran desenvolupar-se feines fora de l'horari de treball de referència sense el vistiplau del cap del departament o àrea. Quan, per necessitats del servei se'n produeixin, aquestes hauran de ser compensades econòmicament en concepte d'hores extraordinàries. Només en cas d'acord voluntari entre treballador/a i cap del departament es podrà compensar amb temps de descans. El/la cap del departament haurà de notificar prèviament a Gerència la necessitat de realització dels treballs extraordinaris. Des de Gerència es procedirà a la seva autorització o denegació. Aquelles situacions no previsible o d'urgència que s'hagin de resoldre mitjançant treballs extraordinaris, s'hauran de comunicar a Gerència el dia següent laborable a la seva realització.

Article 28. Descompte econòmic per temps no treballat

L'Ajuntament procedirà al descompte proporcional del rebut salarial d'aquells treballadors/ores que no puguin justificar el temps de treball no acreditat, o que no hagin assistit a la seva jornada laboral i no aportin justificants suficients.

Article 29. Permisos, llicències, reduccions de jornada i excedències

Els permisos, llicències i excedències es demanaran 5 dies abans mitjançant una sol·licitud per escrit al registre d'entrada, excepte en els supòsits de força major que ho impedeixin.

Els permisos retribuïts es concediran amb la possibilitat de gaudir-los de forma consecutiva o no, a excepció dels que en aquest sentit quedin regulats específicament en sentit contrari.

Com a mesura de foment del treball, totes les suspensions de jornada per maternitat seran cobertes per substitucions temporals, sempre que les lleis vigents i el pressupost ho permeti.

La Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral 8/2006, serà plenament vigent i d'aplicació pel personal laboral al servei de IMET. Qualsevol llei que millori el marc legal existent a la signatura d'aquest Conveni col·lectiu, referent a la conciliació de la vida laboral i familiar, serà d'aplicació íntegra i automàtica als treballadors laborals.

En els annexos es relacionen els permisos, llicències, reduccions de jornades, i excedències.

Disposicions econòmiques

Article 30. Estructura salarial

Les retribucions del personal laboral al servei de l'IMET es classifiquen en bàsiques i complementàries.

Les retribucions bàsiques (sou i antiguitat) seran les mateixes que les establertes amb caràcter general per a tota la funció pública.

Les retribucions complementàries, fixades als annexos del present Conveni laboral, són les següents:

Complement de destinació, d'acord amb el que s'estableix per llei a tota la funció pública, corresponent al nivell del lloc de treball que s'ocupa.

Complement específic, integrat pels conceptes previstos per la llei, destinat a retribuir les condicions particulars de cada lloc de treball, en base als factors establerts a la relació de llocs de treball.

Complement de productivitat, destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball.

En els annexos s'estableixen altres conceptes, complements o plus salarials, que s'acorden que seran d'aplicació a aquell personal que ocupi llocs de treball que els tinguin assignats.

S'acorda igualar les retribucions econòmiques dels treballadors/ores en col·laboració social, de tal forma que la suma del que perceben de l'INEM i el complement que cobren per part de l'IMET, s'iguali a la dels treballadors de l'IMET de la mateixa categoria, a excepció del complement de productivitat.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 31. Revisió salarial

Els increments dels imports dels diferents conceptes retributius previstos en aquest Conveni per a l'any 2013 seran els que es determinin amb caràcter general per al conjunt de la funció pública.

Article 32. Relació i valoració de llocs de treball

La Comissió de Seguiment de valoració de llocs de treball ha de vetllar pel manteniment i les futures actualitzacions de la relació i valoració de llocs de treball aplicada a l'IMET. Aquesta Comissió, per no contravenir el que disposa la norma, tindrà caràcter informatiu, i la representació dels treballadors/ores només tindrà dret a veu però no a vot. Com a mínim, aquesta Comissió es reunirà trimestralment.

L'empresa garantirà els recursos humans i tècnics necessaris per l'aplicació i actualització de la relació i valoració de llocs de treball.

L'empresa es compromet a informar, prèviament, als representants sindicals d'aquells canvis de lloc de treball i/o modificacions substancials de les condicions de treball que hagin de produir-se.

Article 33. Desenvolupament provisional de treballs de superior o inferior categoria

La mobilitat funcional per a la realització de funcions no corresponents a la categoria laboral del treballador/a només serà possible si existeixen raons tècniques o organitzatives que ho justifiquin i pel temps imprescindible per a la seva atenció. Només s'encomanaran funcions inferiors quan es produeixin situacions que no admetin cap mena de dilació o siguin imprevisibles de l'activitat. Gerència comunicarà aquesta situació als/les representants dels treballadors/ores.

La mobilitat s'efectuarà sense menysprear el treballador/a i sense perjudici de la seva formació i promoció professional, tenint dret a la retribució corresponent a les funcions efectivament realitzades, a excepció d'encomanar funcions inferiors, on es mantindran les retribucions d'origen.

El temps per desenvolupar tasques d'inferior categoria no podrà excedir de 6 mesos, la qual s'haurà de regular obligatòriament mitjançant oferta pública d'ocupació o promoció interna.

En el cas de funcions de superior categoria, després de 5 mesos en 1 any o 8 mesos en 2 anys, s'haurà de proveir obligatòriament la plaça vacant de forma definitiva mitjançant promoció interna.

Mentre es mantingui aquesta situació provisional i quan el treballador/a desenvolupi satisfactòriament la tasca de superior categoria, es garantirà el dret a percebre la diferència retributiva. Aquesta situació serà comunicada prèviament als representants sindicals.

Article 34. Hores extres

Amb la finalitat de seguir una política social solidària, que condueixi a una mínima realització d'hores extraordinàries, les parts acorden reduir-les al mínim imprescindible (acumulacions de feina, absències imprevistes i/o situacions d'emergència que puguin sorgir).

La realització de serveis extraordinaris requerirà necessàriament la voluntat de la persona afectada, excepte aquells serveis que es derivin de processos electorals i/o causes sobrevingudes per situacions d'emergència.

Té la consideració d'hora extraordinària cada hora de treball, degudament autoritzada, que es faci de més respecte a la durada màxima de la jornada ordinària de treball pactada en aquest Conveni.

La realització de serveis extraordinaris donarà lloc inicialment a la seva compensació econòmica. En el cas que, voluntàriament, el treballador/a i l'empresa arribin a un acord, es podrà gaudir en temps de descans, tal com ja consta en aquest article.

A aquests efectes, es distingirà els realitzats en dies laborables o festius, i si és en horari diürn o nocturn. Per dia festiu s'entenen els dissabtes, diumenges, els dies declarats festius en el calendari laboral anual o els dies de descans setmanal de cada persona. S'acorda que si calgués realitzar serveis extraordinaris en dies festius, com a mínim, es treballaran 3 hores. A partir de la tercera hora, si es produeixen més hores extres seran arrodonits per excés (per exemple: 3 hores 15 minuts s'arrodoniran a 3 hores i mitja, 3 hores i 40 minuts s'arrodoniran a 4 hores).

Dimarts, 29 de gener de 2013

Les hores extraordinàries s'abonaran en la quantia fixada en la taula inserida en aquest article.

El/la cap de l'àrea o servei han d'adoptar les mesures necessàries per tal de vetllar perquè no es facin hores extraordinàries sense que estiguin justificades pel funcionament del servei i, perquè en cas de realització, la seva distribució entre els treballadors/ores s'atengui al principi d'igualtat d'oportunitat de fer-ne. L'autorització de les hores extres dependrà de Gerència.

Es portarà un control del personal que ha realitzat treballs extraordinaris, garantint-ne torns rotatius.

Taula de càlcul preu dels serveis extraordinaris:

Hora extra laborable diürna (de 6 a 22 hores): hora base + 75%.

Hora extra laborable nocturna (de 22 a 6 hores): hora base + 75% + 25% del 75%.

Hora extra festiva diürna (de 6 a 22 hores): hora base + 100%.

Hora extra festiva nocturna (de 22 a 6 hores): hora base + 100% + 25% del 100%.

Per a l'obtenció del valor del preu hora base se seguirà la normativa vigent, la qual regula tenir en compte com a base, la totalitat de les retribucions íntegres anuals que percep el treballador/a (base, destinació i específic) dividida per 12 mesos; la quantitat resultant es dividirà per 30 dies i 7 hores.

La retribució s'abonarà en la nòmina del mes següent a la seva realització.

En el cas que les hores extraordinàries es compensin en temps de descans, s'aplicarà l'acord de la taula següent:

Hora extra laborable diürna (de 6 a 22 hores): 1 hora i 30 minuts per cada hora.

Hora extra laborable nocturna (de 22 a 6 hores): 1 hora i 45 minuts per cada hora.

Hora extra festiva diürna (de 6 a 22 hores): 1 hora i 45 minuts per cada hora.

Hora extra festiva nocturna (de 22 a 6 hores): 2 hores per cada hora.

Gerència informará trimestralment els membres del Comitè d'Empresa respecte els treballs extraordinaris realitzats pel personal de l'IMET, tant dels treballs que s'hagin remunerat com els que s'hagin gaudit en temps de descans. Anualment la Comissió de Seguiment del Conveni farà una anàlisi dels serveis extraordinaris realitzats.

Les parts signants del present Conveni laboral, conscients de la situació sociolaboral existent i amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, acorden que per cada 4.500 hores de serveis extraordinaris realitzades per departament es crearà un nou lloc de treball, el qual, s'ocuparà mitjançant oferta pública d'ocupació.

Article 35. Indemnitzacions per raó del servei, compensacions, dietes i desplaçaments

El personal que amb motiu del servei s'ha de traslladar fora de Vilanova i la Geltrú, cobrarà les despeses degudament justificades de la manera següent:

Els desplaçaments dins de la ciutat, en transport públic i/o transport de l'IMET i l'import del pàrquing, es faran efectius per la totalitat del seu import, degudament justificat.

Pels desplaçaments a Barcelona i rodalies es farà efectiu l'import del bitllet de tren, autobús, o en el cas de desplaçament en vehicle propi a 0,25 EUR/km. En qualsevol cas, degudament justificat.

Els desplaçaments es realitzaran en mitjans públics de transport. Cap treballador/a restarà obligat a fer ús del seu vehicle particular per atendre les necessitats del servei.

En el cas que el servei que origina el desplaçament requereix prestar-se de matí i tarda (entenent que per tenir dret a la dieta s'ha de finalitzar el servei de matí a partir de les 14 hores), s'inclourà una dieta per dinar amb un import màxim de 15 EUR, degudament justificades.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Pels desplaçaments en territori estatal, s'acorda fer efectives les despeses de manutenció i allotjament diari, a raó de: 50 EUR per allotjament i 40 EUR per manutenció completa. A aquest import s'hi afegirà el cost dels bitllets corresponents per trasllat, o bé el preu per km establert a 0,25 EUR/km. Aquestes quanties s'actualitzaran d'acord amb la revisió salarial de cada any.

El cap de l'àrea haurà de sol·licitar prèviament a Gerència l'autorització de la despesa de qualsevol dieta o desplaçament. El Departament de Gestió de l'IMET farà el pagament, previ el vistiplau de Gerència.

Els desplaçaments fora del territori estatal requeriran d'una sol·licitud prèvia a Gerència. Conjuntament amb el/la cap de l'àrea corresponent, s'analitzaran les característiques i la idoneïtat del desplaçament; en el cas que s'avaluï com a necessari, es faran efectives totes les despeses ocasionades, prèvia justificació.

Les dietes es faran efectives per la Caixa de l'IMET, previ el vistiplau de Gerència, i autoritzades pel cap del departament corresponent.

Si per necessitats del servei un treballador/a ha de desenvolupar la seva jornada laboral fora del lloc de treball i/o en una localització que no li permeti el retorn a casa seva i, per tant, no pot fer ús del sistema de marcatge horari establert, veurà comptabilitzades totes les hores treballades en aquella jornada laboral, mitjançant el justificant del cap del servei.

En el cas de l'ús de vehicle per raons del servei, l'IMET facilitarà un vehicle als treballadors que hagin d'efectuar desplaçaments per raó del servei. En el cas que no es pugui facilitar cap vehicle, el desplaçament es realitzarà en transport públic, cobrint l'IMET les despeses que es derivin.

En el cas que el treballador se li imposi una sanció per deficiències en el parc mòbil, aquesta serà totalment abonada per l'IMET.

Article 36. Plus de serveis especials

Tots els plusos establerts en aquest article figuren quantificats en els annexos del present Conveni col·lectiu. Aquests plus s'actualitzaran anualment segons els acords de revisió de l'IPC.

El concepte de plus és un concepte variable que es fa efectiu quan es treballa, llevat dels casos puntuals acordats que degut a l'horari fix que realitzen durant tot l'any, es percebran a raó de 14 pagues.

36.1 Plus de nocturnitat

Tindran la consideració de plus els serveis prestats entre les 22 i les 6 hores.

36.2 Plus de dissabte i diumenge

Tindran la consideració de plus els serveis prestats íntegrament en dissabtes i/o diumenges. Així mateix, tot el personal a qui li afecti aquest servei tindrà dret a gaudir del descans setmanal establert en aquest Pacte de condicions.

36.3 Plus festius de caràcter oficial i local

El personal que per programa de treball del departament on hi és adscrit li correspongui treballar en els dies festius de caràcter oficial i local fixats pel calendari laboral anual, seran remunerats amb un plus de 60 EUR/dia treballat, excepte els dies 25 de desembre i 1 de gener que tindran una remuneració de 90 EUR/dia treballat. Aquest plus serà efectiu des de les 22 hores del dia anterior a la festivitat i fins les 22 hores del dia festiu en qüestió. Aquest plus no es farà efectiu quan es tracti de treballs extraordinaris.

36.4 Plus de jornada partida

Es fixa un plus de jornada partida per a aquells treballadors/es que la seva jornada laboral estigui dividida en 2 parts per dinar o sopar, llevat del personal amb horari flexible.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 37. Complements

37.1 Complement de productivitat

A l'empara del nou Estatut bàsic de l'empleat Públic on es regula que les administracions públiques establiran sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment dels seus treballadors/ores, les parts acorden iniciar aquest procés mitjançant la creació d'un complement de productivitat destinat als empleats de l'IMET. Aquest està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el treballador/a municipal desenvolupa el seu treball.

L'apreciació de la productivitat es realitzarà en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb les objectius que li siguin assignats. Les quanties que es percebin seran de coneixement públic, tant dels altres treballadors/ores com dels representants sindicals.

Reglamentàriament s'establiran els criteris tècnics de valoració de factors que determinin la distribució del complement de productivitat, així com les fórmules de participació dels representants sindicals. En tot cas, els sistemes avaluadors de l'acompliment s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

Mentre no es determinin els criteris tècnics de valoració, la percepció del complement estarà condicionada a l'absentisme laboral. Tindrà efectes a partir de l'1 de juliol de 2012, per un import màxim de 689,10 EUR anuals. Aquest complement s'actualitzarà anualment segons els acords de revisió de l'IPC existents.

El personal que ingressi, cessi o es jubili a l'IMET durant el període que s'utilitza de referència per a la determinació de la quantia del complement de productivitat, percebrà la part proporcional al temps efectivament treballat. Tanmateix el personal amb un contracte inferior al 100% de la jornada setmanal o reducció horària, percebrà la part proporcional.

Es tindran en compte els criteris següents:

Període de meritació: es merita cada dia laborable del calendari anual de treball, a partir del dia 1 de juliol de 2012.

Data d'abonament: a any vençut, en el mes de març de l'any següent.

L'import de cada dia de treball resultarà de dividir la quantitat assignada cada any de complement de productivitat pels dies de treball anual segons calendari laboral del treballador/a.

Exemple del 2011 seria: 689,10 EUR: 213 dies = 3,24 EUR per dia.

Aquest complement es percebrà igualment quan s'estigui de baixa per:

Baixes per accident laboral o malaltia professional.

Baixes durant l'ingrés hospitalari.

Baixes derivades per maternitat.

Fins a 15 dies d'absència anuals per malalties cròniques.

En cap cas les quanties assignades per complement de productivitat durant un període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte valoracions corresponents a períodes successius. Aquest complement no es consolidarà com a salari.

37.2 Complement conserges d'escoles (antic plus habitatge)

Es fixa un complement per al col·lectiu de conserges d'escoles per valor de 84,69 EUR a percebre en 14 pagues anuals.

Article 38. Pagues extraordinàries

A tot el personal se li abonaran 2 pagues extraordinàries, una en la nòmina de juny i una altra en la de novembre, i l'import de cadascuna s'ajustarà al que prescriu la llei.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 39. Antiguitat

S'abonarà en funció del nombre de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els 3 anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots 3 anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

Capítol 4

Formació

Article 40. Principis generals

La formació professional com a eina estratègica ha de procurar satisfer les necessitats formatives corporatives i la dels seus treballadors/ores. D'una banda, aquesta formació que es regula com a dret bàsic dels treballadors/ores ha de facilitar el seu desenvolupament professional i personal. D'altra banda, aquesta formació és un deure que contribueix al compliment de prestació d'uns serveis públics en evolució i de qualitat. Cal entendre la formació, doncs, en termes d'inversió i no de cost.

Article 41. Objectius de la formació professional

La formació ha de perseguir la consecució de 2 objectius principals:

a) El desenvolupament de les capacitats professionals per tal de dur a terme eficaçment les funcions pròpies del lloc de treball, fet que reverteix en l'assoliment dels objectius de l'administració i a la millora dels serveis públics.

L'assoliment d'aquest objectiu requereix la formació necessària per a l'adaptació al nou lloc de treball (formació d'acollida); la formació necessària per desenvolupar nous projectes, nous serveis (formació estratègica); i la formació necessària per a la millora en la prestació del servei (formació d'actualització i aprofundiment). Així doncs, els continguts i la metodologia d'aquesta formació han d'orientar-se vers la millora de l'acompliment del lloc de treball i a les necessitats formatives detectades. Les persones destinatàries hauran de desenvolupar funcions relacionades amb els objectius a assolir.

b) La millora de les competències dels treballadors/ores de l'Administració amb la finalitat d'augmentar el seu potencial professional i, conseqüentment, incrementar-ne les possibilitats de promoció vertical i horitzontal.

Per l'assoliment d'aquest objectiu és necessari el plantejament d'activitats formatives amb independència de les tasques concretes que realitzin els treballadors/ores. Les accions formatives que es plantegin es centraran en accions formatives relacionades amb matèries dels serveis i de l'Administració pública. Així doncs, els continguts i la metodologia d'aquesta formació han d'orientar-se vers l'aprenentatge de formació bàsica en coneixements, habilitats i actituds.

Article 42. Pla de formació municipal

L'IMET garantirà per a tot el personal una formació teòrica i pràctica permanent, en especial per a aquells que desenvolupen feines específiques i especials. Aquesta formació professional s'articularà a través del Pla de formació de l'IMET del seu personal.

Els plans formatius seran anuals o bianuals i comptaran amb una dotació pressupostària de 10.000 EUR per any. A la quantia pressupostada se li sumaran les aportacions econòmiques i/o les accions formatives realitzades des del Pla agrupat de la Diputació de Barcelona (AFCAP), així com les accions formatives que es puguin realitzar a través dels recursos humans i tècnics propis de l'IMET.

Tot i que el Pla de formació municipal aglutina tot el conjunt d'activitats formatives que es plantegin bianualment, les parts acorden que Gerència i la representació sindical hi cogestionaran una part concreta. que serà del 35% de la quantia total consignada per formació als pressupostos.

S'acorda que d'aquestes dotacions pressupostàries del Pla formatiu compartit, el 70% d'aquesta serà destinada a la formació relacionada directament amb el lloc de treball (objectiu a) i, que el 30% restant, es destinarà a propostes formatives que permetin la millora de les competències dels treballadors/ores (objectiu b).

Dimarts, 29 de gener de 2013

Els plans formatius seran elaborats amb l'objectiu de donar compliment al compromís de garantir que els treballadors/ores, com a mínim, realitzaran 30 hores de formació cada dos anys. Aquests hores de formació seran a tots els efectes temps efectiu de treball, ja sigui dins de l'horari de treball o fora i per tant compensables.

Com a criteri general, sempre que la proposta formativa concreta i les necessitats del servei ho permetin, la formació es desenvoluparà dintre de l'horari laboral. En el cas que existeixi una incompatibilitat manifesta per realitzar la formació durant l'horari laboral, la Comissió Paritària acordarà les mesures adients per tal de compensar el temps emprat pels treballadors/ores en formar-se.

La Comissió ha de vetllar perquè s'habilitin espais de formació presencial i no presencial alternatius (e-learning) per a aquells treballadors/ores o col·lectius de treballadors/ores que per raons de: d'horari, de tornicitat, de servei, d'especificitat de la feina, de conciliació laboral-familiar no puguin participar de les activitats formatives plantejades.

No es pagaran, en cap cas, hores extres pel fet de fer cap tipus de cursos formatius.

Les parts entenen que la implicació sindical dels treballadors no ha d'anar en detriment de les seves possibilitats de formació i de promoció. Per donar compliment a aquesta voluntat, l'elaboració del Pla de formació municipal i/o els plans formatius específics dels departaments on estiguin adscrits aquests treballadors, hauran de comptar amb la seva participació.

Es potenciarà la formació adreçada al coneixement i a la millora de l'ús de la llengua catalana per part dels treballadors/ores.

Amb aquestes premisses, els plans formatius seran elaborats pels / per les caps d'àrea i Gerència. Per elaborar-los, durant els mesos de setembre i octubre de cada any, les diferents caps d'àrea comunicaran a Gerència informació detallada respecte les necessitats referents a la formació i reciclatge dels treballadors/ores de cada àrea.

Un cop rebuda tota aquesta informació, Gerència elaborarà una proposta de Pla de Formació, la qual, serà presentada a la Comissió Paritària. Les funcions d'aquesta Comissió seran les d'avaluar la proposta de Pla formatiu presentada i la de fer el seu seguiment.

Per a complir amb aquestes 2 funcions, la Comissió farà especial èmfasi en observar i avaluar: la detecció de necessitats formatives realitzada, el programa d'activitats seleccionades, l'orientació de les activitats cap a l'aplicabilitat dels coneixements adquirits, els criteris de selecció del personal que participarà d'aquesta oferta formativa i els criteris avaluadors que s'empraran per a les activitats i pel Pla en general.

Un cop realitzada aquesta avaluació i, previ consens de les possibles modificacions i/o noves propostes realitzades per la Comissió Paritària, la gerència emetrà el definitiu Pla de formació adreçat als treballadors/ores, i en seran els encarregats del seu seguiment.

El Pla de formació definitiu haurà d'estar elaborat abans de desembre de l'any anterior a la seva aplicació.

Tots els treballadors/ores tenen dret a l'accés a la informació dels cursos continguts en el Pla de formació. Per tal de garantir aquest dret, l'IMET informarà del contingut del Pla a través del portal d'intranet i als taulers d'anuncis dels diferents departaments, per tal que en puguin tenir coneixement aquells empleats/des públics que no disposin d'accés a la intranet.

La intranet municipal destinarà un espai específic de formació professional per a aquesta finalitat, el qual de forma accessible i interactiva descriurà el Pla de formació.

En el termini de 3 mesos des de l'entrada en vigor dels presents acords, les parts consensuaran i determinaran un protocol comú relatiu a aquesta publicitat. S'indicarà els requisits d'accés, els criteris de selecció, els continguts, els objectius, la metodologia, els horaris, l'avaluació, el termini i els sistemes de presentació de sol·licituds, els documents que s'han d'adjuntar a la sol·licitud i altres elements complementaris relacionats amb l'activitat formativa específica que sigui convenient donar-los publicitat.

Les llistes d'assistents als cursos serà acordada en el marc de la Comissió Paritària, que queda facultada per a resoldre aquelles qüestions, dubtes o casuístiques que puguin derivar-se de l'aplicació del Pla de formació municipal. La Comissió ha de garantir que en un pla d'estricta igualtat, tots els treballadors/ores tinguin dret a la realització de cursos de formació adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Si es preveïés que la dotació econòmica del Pla de formació no serà exhaurida en la seva totalitat durant el període en exercici, la Comissió Paritària que és l'encarregada de fer aquesta previsió ha d'analitzar les causes l'han motivat i les ha de corregir.

Si no fos possible adequar l'exhauriment de la partida pressupostària amb les necessitats formatives detectades durant la vigència d'aquell Pla Formatiu, la Comissió Paritària instarà a l'IMET perquè aquesta quantia sigui consignada en el següent pressupost, sumant-ne a la partida pressupostària de formació anual següent.

Article 43. Especialització professional i permanència

L'IMET, en determinats casos pot assumir la formació especialitzada (màsters, postgraus, mestratges o especialitzacions professionals) d'algun treballador/a.

En aquests casos i quan el valor econòmic de la formació superi els 3.000 EUR anuals, el treballador/a haurà de comprometre's per escrit a no extingir el seu contracte o demanar una excedència, que no sigui per conciliar vida familiar, fins a 2 anys després de finalitzar la formació. Aquest requisit serà imprescindible per a l'aprovació del curs per part de l'IMET.

En el supòsit que el treballador/a rescindeixi voluntàriament el seu contracte abans que transcorrin els 2 anys, haurà d'indemnitzar a l'IMET per danys i perjudicis. L'import de la indemnització serà equivalent al valor econòmic del curs més un 10%. Aquesta quantitat li serà retirada de la quitança.

Capítol 5

Seguretat i salut laboral

Article 44. Principis generals

La prevenció de riscos laborals i la protecció de la salut de les persones que treballen a l'IMET constitueixen un dels objectius principals de les parts signants. Les parts es comprometen a col·laborar en el desenvolupament d'aquest objectiu.

Les parts signants es comprometen a potenciar l'assoliment d'una autèntica cultura preventiva i a realitzar la prevenció de riscos laborals mitjançant la integració de l'activitat preventiva en el seu sistema general de gestió, en el conjunt de les seves activitats i en tots els nivells jeràrquics, a través de la implantació del pla de prevenció a tot l'IMET.

L'IMET s'obliga a garantir la prevenció de riscos i la protecció de la salut en l'àmbit laboral, i els treballadors/ores s'obliguen a complir amb els seus deures en matèria preventiva.

Article 45. Organització i planificació de l'activitat preventiva

El model d'organització és l'establir mitjançant acord entre l'IMET i la representació dels treballadors/ores. En tot cas, s'han de garantir per part de l'IMET els recursos materials i l'actiu personal suficient, per permetre desenvolupar amb plenes garanties l'activitat preventiva a l'organització, sigui quin sigui el model adoptat.

El seguiment, control i desenvolupament de l'activitat preventiva es farà de forma bianual. El Pla bianual serà discutit i aprovat pel Comitè de Seguretat i Salut.

Article 46. Equips de treball i mesures de protecció individual i col·lectives

El Comitè de Seguretat i Salut analitzarà els equips de treball i les mesures de protecció, tan individual com col·lectives, tenint en compte entre d'altres paràmetres a l'hora d'escollir, entre d'altres: la relació qualitat - preu, confortabilitat - disseny, i la minimització o eliminació del risc sempre que sigui possible.

Els treballadors/ores de l'IMET resten obligats a fer un ús adequat i respectuós del material de prevenció posat a la seva disposició, el mal ús o la utilització incorrecte de les eines posades a la seva disposició per garantir la seva salut, serà tipificat com a falta greu.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 47. Informació i formació

Tots els treballadors/ores de l'IMET en el moment d'iniciar la seva activitat en el seu lloc de treball han de rebre informació sobre els riscos que poden patir en el seu lloc de treball, i com han d'actuar per minimitzar-los i evitar-los.

Tots els treballadors/ores de l'IMET rebran formació sobre la prevenció i la salut laboral. Empresa i representació dels treballadors/ores decidiran les prioritats en aquest àmbit una vegada el servei de prevenció informi de les prioritats segons els seus criteris tècnics. Es donarà prioritat a aquells col·lectius que presentin riscos més perillosos, i en aquells que en el transcurs de l'any s'hagi observat una major incidència d'accidents o de baixes.

Article 48. Vigilància de la salut i revisions mèdiques

L'IMET garanteix als seus treballadors/ores la vigilància periòdica de l'estat de salut en relació als riscos inherents al lloc de treball.

l'IMET seguirà fent, amb caràcter voluntari, i anualment, les revisions mèdiques.

La vigilància de la salut sempre requerirà el consentiment del treballador/a. En el cas que un treballador/a no doni el seu consentiment, ho haurà de manifestar de forma explícita, mitjançant escrit dirigit al Servei de Prevenció de Riscos, en el que es manifesti la seva voluntat de no ser sotmès a la vigilància.

Article 49. Coordinació d'activitats i subcontractació

En el cas de subcontractacions, l'IMET requerirà a l'empresa contractada, aquella documentació que s'estimi pertinent en el plec de condicions i en el control habitual de l'execució de la obra o el servei, especialment es tindrà en compte els acords assolits per l'Administració i els sindicats respecte els riscos a la construcció.

De la documentació a la que es feia referència, haurà d'estar com a mínim la relació actualitzada mensualment dels operaris que executin les feines subcontractades a l'obra o servei, l'existència d'empreses subcontractades per l'empresa adjudicatària, el certificat mensual d'estar al corrent del pagament de la Seguretat Social i Hisenda, i la documentació relativa als riscos laborals de l'empresa contractada.

L'IMET posarà a disposició de les empreses i autònoms amb qui subcontracti activitats, la relació de riscos presents a l'IMET en l'activitat que desenvolupi la subcontracte.

L'IMET vetllarà perquè es pugui desenvolupar de la millor manera possible la coordinació d'activitats en els edificis i recintes en els que comparteixi espai amb altres empreses.

L'IMET vetllarà pel compliment en matèria de coordinació d'activitats empresarials, tal com regula el Reial Decret 171/2004, de 30 de gener.

Article 50. Comitè de Seguretat i Salut

Existirà un Comitè que integri els representants de l'empresa i els delegats de prevenció.

Aquest Comitè tindrà un marcat caràcter tècnic, promovent-se que totes les persones presents en el Comitè tinguin garantides com a mínim la formació bàsica. Els integrants s'esforçaran en convertir aquest òrgan en un instrument de referència, allunyat el màxim possible de tot tipus de conflictes que res tingui a veure amb la seguretat i salut dels treballadors.

Aquest Comitè tindrà un Reglament de funcionament, que faciliti el seu desenvolupament de forma eficaç. La representació serà paritària entre les parts.

Aquest Comitè promourà el coneixement i l'observança de les disposicions vigents en matèria de seguretat i salut, coneixerà de totes les qüestions en aquest àmbit, estudiarà les situacions de perillositat, riscos, accidents, analitzarà les seves causes i promourà mesures per solucionar-les.

Especialment el Comitè desenvoluparà comissions ad hoc, específiques per situacions de drogodependències, alcoholisme, assetjaments, i qualsevol altra situació que ho requereixi. Es realitzaran protocols d'actuació, i es requerirà l'ajuda d'entitats especialitzades perquè donin la seva opinió experta.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Capítol 6

Garanties sindicals.

Article 51. Principis generals

De conformitat amb el que disposen les lleis vigents, els treballadors/ores tenen dret a la negociació col·lectiva, a la representació i a la participació institucional en la determinació de les seves condicions laborals.

Article 52. Drets i facultats del Comitè d'Empresa

Les parts acorden que els membres del Comitè d'Empresa, per a l'exercici de les seves funcions de representació, tenen les següents garanties i facultats:

1. A la disposició d'un crèdit horari per a l'exercici de la representació dels empleats públics. Els membres del Comitè d'Empresa i els delegats de la LOLS disposaran de les hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions que marqui la normativa vigent, les quals podran acumular-se en qualsevol dels seus membres, en la forma i amb els requisits que a continuació s'estableixen:

S'acorda reglamentar la realització de les hores dels representants sindicals, amb 3 finalitats:

- 1) Poder comptabilitzar les hores que es fan per cada representant.
- 2) Conèixer la seva realització amb la major antelació possible.
- 3) Conèixer qui acumula les hores, és a dir, saber de quantes hores disposa cada representant. S'acorda que cada primer de mes les representacions sindicals notificaran a Gerència la previsió del nombre d'hores que disposarà cada representant.

En aquest sentit, l'empresa farà un document que posarà a disposició de cada representant sindical perquè notifiqui al seu cap la sortida i, posteriorment, l'entrada al seu lloc de treball, per tal de poder sumar a final de mes el nombre d'hores dedicades a la tasca sindical.

La representació sindical notificarà a l'empresa les absències dels llocs de treball que s'hagin de produir, amb la major antelació possible.

No seran computades, a efectes de les hores mensuals que estipula la normativa vigent, les hores dels delegats que es destinin a reunions convocades a instància de l'empresa o per negociació col·lectiva.

2. A què l'empresa faciliti al Comitè els mitjans per al desenvolupament les seves funcions, incloent la cessió d'espai per al seu ús.

El Comitè d'Empresa podrà reunir-se amb la freqüència que determina el seu propi Reglament. No obstant això i per raons d'urgència, es podran convocar reunions del Comitè comunicant a Gerència la seva iniciació i el motiu de la urgència. Així mateix, el secretari del Comitè, i només als efectes del control de les absències, haurà de notificar a Gerència, en el termini màxim de 48 hores posteriors a la reunió, la seva durada i la relació d'assistents.

3. A rebre informació suficient de tots els assumptes de personal segons el que regula l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, respectant totes les normatives vigents (ex: Llei protecció de dades).

El Comitè podrà emetre informes amb caràcter previ a l'adopció dels acords dels òrgans municipals referits a personal, així com dels que adoptin, referents a la mateixa matèria, els patronats municipals, sempre que estiguin adherits al present Conveni. A tal fi es facilitarà el contingut dels dictàmens amb una antelació mínima de 72 hores.

4. El Comitè d'Empresa podrà plantejar i negociar, davant els òrgans corresponents de l'empresa, els assumptes que procedixin en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i salut en el desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de l'empresa.

Dimarts, 29 de gener de 2013

5. Els representants dels treballadors/ores i l'empresa es comprometran a comparèixer als processos legals de conciliació. En el cas que una interpretació del Conveni sigui portada al CEMICAL o al Tribunal Laboral de Catalunya, les parts restaran obligades a acatar les resolucions que en resultin.

6. L'empresa, com a mostra de reconeixement i de compromís amb les funcions de representació sindical, no computarà a efectes de la bossa d'hores de crèdit horari les hores de treball sindical que realitzi el president del Comitè d'Empresa.

Els delegats que estiguin a dedicació completa se'ls hi computaran 140 hores mensuals a càrrec del crèdit total.

Article 53. Assemblees dels treballadors

Els treballadors disposaran de fins a 8 hores mensuals en total per a la celebració d'assemblees generals o sectorials.

Dites assemblees s'hauran de sol·licitar a Gerència per part del Comitè d'Empresa amb un mínim de 48 hores d'antelació, comunicant-se, així mateix, l'ordre del dia, l'hora d'inici i la durada prevista, i als efectes de concessió, regiran les normes següents:

Assemblees sectorials:

1. Tindran la consideració de sector cadascun dels departaments que componen el personal al servei de l'IMET. Es concediran, amb ocasió de la preparació del Conveni col·lectiu o quan concorrin circumstàncies especials que afectin directament el sector. Excepcionalment, i de mutu acord amb l'empresa, el Comitè pot convocar reunions o assemblees amb col·lectius reduïts sobre temes que els afectin directament.

2. Les hores ocupades per un sector per a la realització d'assemblea pròpia, comptarà, respecte a la totalitat de treballadors d'aquest sector a efectes del còmput de les 8 hores mensuals que, com a màxim, es disposen per a la realització d'assemblees generals o sectorials.

3. El consistori facilitarà un local municipal, el més pròxim possible al lloc de treball dels afectats, per a la realització de l'assemblea del sector.

Assemblees generals:

Es podran realitzar quan siguin convocades en la forma establerta, amb el límit de disposició de 8 hores mensuals durant el servei, tant per a assemblees generals com sectorials.

Disposicions comunes: per les assemblees

Les assemblees se sol·licitaran pel president o pel secretari del Comitè d'Empresa o bé pels representants sindicals.

Els delegats del Comitè d'Empresa, que l'horari de treball sigui de tarda o de nit, disposaran igualment de les seves 30 hores mensuals per a reunions ordinàries o extraordinàries del Comitè o de les comissions de treball on pertanyin, sent compensades en hores de descans, en la seva jornada laboral el dia següent.

El Comitè o les seccions sindicals convocants seran, en cada cas, responsables del normal desenvolupament de les assemblees.

El Comitè o les seccions sindicals convocants negociaran i acordaran, en cada cas, amb el Departament de Personal, els serveis mínims que s'hagin de realitzar durant el temps que duri l'assemblea.

Serveis mínims per les assemblees:

Durant la celebració de les assemblees, totes les oficines i serveis municipals amb atenció directe al públic han de romandre obertes.

La Gerència, atenent les necessitats que requereixi l'atenció al ciutadà i a la ciutat, disposaran que es quedi, com a mínim, 1 persona per atendre els serveis. Aquestes persones posteriorment podran reunir-se amb els convocants de l'assemblea, una vegada restablert la resta del servei.

Tots els caps notificaran a la Gerència les persones designades per facilitar aquests serveis mínims. Gerència notificarà aquesta relació al Comitè.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Article 54. Seccions sindicals

Tindran els següents drets sindicals, quan els acords aquí fixats no contradiguin les lleis i normatives vigents:

1. El cobrament de les seves cotitzacions per nòmina.
2. Cada secció sindical disposarà de 15 hores anuals per celebrar assemblees o reunions en hores de servei, amb la possibilitat d'acumular-les fins a un màxim de 2 hores en una sola assemblea.
3. Les seccions sindicals que hagin aconseguit un 10% del resultat de les eleccions sindicals disposaran de 50 hores mensuals per la realització de les seves funcions, repartides segons el criteri de la secció. Tindran dret a nomenar 2 delegats sindicals, cadascun dels quals disposarà de 30 hores mensuals de permís sindical.
4. Es consignarà anualment la quantitat de 150 EUR per cada membre del Comitè d'Empresa com a ajut per a les necessitats del Comitè d'Empresa, quantitat que haurà de ser degudament justificada.
5. Les seccions sindicals gestionaran una bossa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus delegats electes i de la LOLS, i crèdit de la secció sindical. Els membres de les seccions sindicals podran fer ús d'aquesta bossa d'hores sempre que la suma total de les fetes en 1 mes no superi el total de la bossa.

Cada secció sindical disposarà d'un despatx d'ús exclusiu i condicionat per al bon exercici de les seves funcions de representació sindical.

Capítol 7

Segones activitats

Article 55. Canvi de lloc de treball per raons de caràcter mèdic

El motiu principal per proposar aquest canvi de lloc de treball serà per raons de caràcter mèdic, basades en les possibles afectacions o interrelacions entre l'estat de salut del treballador/a i els requeriments o les característiques del lloc de treball que aquest/a ocupa.

En aquest sentit, el caràcter voluntari del canvi ha de venir condicionat pels resultats de la vigilància de salut, segons es determina en l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, prèvia informació al Comitè de Seguretat i Salut.

Article 56. Procediment

56.1 Sol·licitud de canvi

El procediment de canvi de lloc de treball per raons de caràcter mèdic pot iniciar-se:

A sol·licitud de la persona interessada. En aquest cas la persona interessada s'adreçarà per escrit a l'IMET, fent les al·legacions oportunes i adjuntant la documentació que consideri més adient.

A instància dels òrgans competents en matèria de prevenció de riscos laborals.

56.2 Citació al Servei de Vigilància de la Salut

La persona afectada serà adreçada per l'IMET, mitjançant citació expressa, al Servei de Vigilància de la Salut en relació a la realització de proves mèdiques, tractament mèdic o d'altres actuacions que consideri tècnicament adients.

Es tindrà en compte el professiograma i els resultats de l'avaluació de riscos que correspongui.

56.3 Proposta de resolució del Comitè de Seguretat i Salut.

El Servei de Vigilància de la Salut de l'IMET, considerant els resultats de les actuacions del punt anterior (2), farà un informe que respectarà la privacitat de les dades personals, proposant l'opció més apropiada. El Comitè de Seguretat i

Dimarts, 29 de gener de 2013

Salut estudiarà l'informe i farà una proposta de resolució al Departament de Recursos Humans i que també traslladarà al treballador/a, per tal que pugui fer les al·legacions oportunes a les diferents propostes.

Propostes:

Desestimació de la sol·licitud de canvi de lloc de treball per no concórrer els suficients arguments mèdics.

Manteniment de la persona en el seu lloc de treball però condicionada a l'adopció de mesures correctores que resultin necessàries introduir, o bé a l'adaptació del lloc de treball a les limitacions o condicionants del seu cas.

Considerar justificada l'assignació a un lloc de treball diferent, fent constar les raons:

Patologia o afectació constatada o que es deriva

Tasques o activitats incompatibles amb l'estat de salut, afectació o característiques de la persona

Tasques o activitats compatibles o més adients amb les característiques, estat de salut o afectació de la persona.

Possibilitat d'ocupació d'un lloc de treball per una durada determinada per afectació de caràcter reversible.

56.4 L'Àrea de Gestió i les possibilitats de llocs de treball

L'Àrea de Gestió, en funció del tipus de patologia i del grau d'incompatibilitat existent, determinarà les possibilitats següents que seran exposades al Comitè de Seguretat i Salut:

Assignació d'un lloc de treball vacant compatible amb les característiques de la persona. En el cas de no haver-ne cap, si l'estat de salut o afectació de la persona suposa un risc greu per aquesta, es prohibirà la realització de qualsevol activitat incompatible mentre no es produeixi el canvi de lloc de treball.

Si no hi ha vacants compatibles el treballador/a figurarà en una relació de personal pendent de reassignació de lloc de treball de segona activitat o ocupació. En aquest cas, mentre no es produeixi el canvi de lloc, es tindrà en compte els condicionants o les limitacions de la persona afectada, la qual quedarà exempta de les tasques que resultin incompatibles amb el seu estat de salut i/o afectació.

56.5 Citació al Servei de Vigilància de la Salut

Informació del procés

El Comitè de Seguretat i Salut vetllarà perquè el treballador/a sigui informat en tot moment del procés i dels acords presos, alhora que s'informarà de forma expressa als seus caps corresponents de les limitacions, incompatibilitats o els condicionants de la persona afectada.

Article 57. Obtenció de la invalidesa corresponent

Les persones afectades pels punts anteriors hauran d'esgotar totes les vies i accions orientades a l'obtenció de la invalidesa que correspongui.

Article 58. Formació per a l'adequació a llocs de segona activitat

En cas de canvi a una segona activitat, alhora d'avaluar l'adscripció al nou lloc de treball, caldrà definir els requeriments formatius propis del lloc de treball assignat. Es promocionaran aquelles activitats formatives específiques que el treballador/a necessiti per desenvolupar amb normalitat les tasques del nou lloc de treball.

Article 59. Retribucions econòmiques

El personal reassignat a un lloc de treball diferent mantindrà, durant la permanència a la segona activitat, el salari que percebia abans de la reassignació. És a dir, el seu salari serà el mateix tant pel que fa a les retribucions bàsiques (sou base i triennis), com pel que fa a les complementàries (complements de destinació i específic).

En relació amb els triennis, el període de temps que es roman en el lloc de treball de segona activitat és computable a efecte de percepció de triennis.

Dimarts, 29 de gener de 2013

En relació amb el sistema de previsió social pel que fa a la jubilació, es mantindrà la corresponent a la categoria que el treballador/a tenia abans de passar a la nova situació de segona activitat.

Article 60. Situacions d'invalidesa permanent, parcial o permanent total.

Executar la resolució amb caràcter vinculant que determini un organisme oficial competent en la matèria.

Amb aquells treballadors/ores que després d'estar avaluats/des pel Tribunal Mèdic de l'ICAM obtinguin un grau d'invalidesa de permanent parcial o de permanent total, que els impedeixi desenvolupar la seva professió habitual, l'empresa manifesta el seu compromís de contractar-los novament per desenvolupar treballs de segona activitat, llevat de casos excepcionals que valorarà la Comissió pertinent.

Article 61. Revisió de la situació de segona activitat. Retorn a treballs que no siguin de segona activitat

Aquells treballadors/ores en situació de segona activitat que no percebin prestacions econòmiques periòdiques per incapacitat permanent total del sistema de la Seguretat Social, i en funció de la naturalesa de la seva incapacitat, podran ser sotmesos a revisions mèdiques periòdiques a sol·licitud de la persona interessada o de l'IMET, prèvia consideració del Comitè de Seguretat i Salut, per tal d'avaluar el manteniment o no en aquesta situació.

La declaració al retorn a treballs que no siguin de segona activitat comportarà que la persona afectada restarà temporalment en el lloc de treball de segona ocupació fins que l'empresa, prèvia consideració del Comitè de Seguretat i Salut, pugui adscriure'l a un nou lloc de treball.

Article 62. Distribució dels llocs de treball de segones activitats

L'empresa, quan presenti cada any la plantilla de treballadors junt amb els pressupostos, inclourà la relació de llocs de treball de segones activitats.

Capítol 8

Regim disciplinari del personal laboral

Article 63. Responsabilitat disciplinària

1. Els empleats públics resten subjectes al regim disciplinari establert en aquest apartat a l'Estatut dels treballadors, normes laborals i a les normes que les lleis de la funció pública, segons les competències establertes a l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, es dictin, tant en el desplegament de l'Estatut de la funció pública, com en el desplegament de la normativa autonòmica.

La responsabilitat disciplinària del personal laboral en tot el no previst en el present apartat es regirà pels principis inspiradors de la funció pública i per la legislació laboral.

2. Els treballadors/es que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixes responsabilitats que aquests.

3. Igualment, incorrerà en responsabilitat el personal que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan d'aquests actes es derivi un dany greu per l'Administració o els ciutadans.

Article 64. Exercici de la potestat disciplinària

1. Les administracions públiques corregiran disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que es pugui dependre d'aquestes infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els següents principis:

a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions, a través de la predeterminació normativa.

b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor.

Dimarts, 29 de gener de 2013

- c) Principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació.
- d) Principi de culpabilitat.
- e) Principi de presumpció d'innocència.

2. bis. Las faltas seran establertes, atenent les següents circumstancies:

- a) El grau en que s'hagi vulnerat la legalitat.
- b) La gravetat dels danys causats a l'interès públic, patrimoni o béns de l'Administració o dels ciutadans.
- c) El descrèdit per a la imatge pública de l'Administració.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indisidats fundats de criminalitat, es suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolució judicial ferma vinculen l'Administració.

Article 65. Faltes

65.1 Tipus de faltes

Les faltes comeses pel personal de l'Administració local en l'exercici de les seves funcions es classifiquen en:

- a) Molt greus.
- b) Greus.
- c) Lleus.

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.

65.2 Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.
- b) 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. Així com l'assetjament moral o sexual.
- c) L'abandonament del servei.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats de tals.
- f) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades. Així com el desobeir obertament les ordres o instruccions d'un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- g) 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.
- h) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- i) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- j) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.

Dimarts, 29 de gener de 2013

- l) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament de les idees i de les opinions.
 - m) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'entitat local.
 - n) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.
 - o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
 - p) L'assetjament laboral.
 - q) Les que siguin tipificades com a infracció molt greu per la Comunitat Autònoma o per la normativa estatal.
 - r) Les faltes que comportin l'acomiadament disciplinari segons el text de l'Estatut dels treballadors, i en especial les accions o omissions tipificades a l'article 54 del text citat, que tinguin la gravetat i culpabilitat suficient per no entendre que consta com a tipificada com a falta lleu o greu. Per altra banda s'entendran fetes les referències d'aquest article per la seva adaptació al sector públic a: l'Administració, els empleats públics, càrrecs electes i personal eventual i els seus familiars.
 - s) Les que siguin tipificades com a infracció molt greu per la Comunitat Autònoma o per la normativa estatal.
- 65.3 Es consideren faltes greus:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball.
 - b) La manca de consideració envers els administrats en les seves relacions amb els funcionaris.
 - 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, d'acord amb el que disposa l'article 152.c) del Decret 214/1990.
 - 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 ha motius d'abstenció establerts legalment.
 - k) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.
 - l) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - m) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin danys a l'Administració o als administrats.
 - n) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - o) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
 - p) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.

Dimarts, 29 de gener de 2013

- q) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de 10 hores al mes.
- r) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de 3 mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
- s) L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'Administració.
- t) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- u) Les que siguin tipificades com a infracció greu per la Comunitat Autònoma o per la normativa estatal.

65.4 Són faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic, els companys o els subordinats.
- c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
- d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'exercici de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.
- h) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.
- i) Les que siguin tipificades com a infracció lleu per la Comunitat Autònoma o per la normativa estatal.

Article 66. Sancions

Les sancions disciplinàries que es poden imposar per raó de les faltes tipificades en aquest Reglament són:

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

- a) L'acomiadament disciplinari. Comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions semblants a les que desenvolupava. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.
- b) La suspensió de funcions per més d'1 any i menys de 6, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- c) El trasllat de lloc de treball amb canvi de residència.

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

- a) La suspensió de funcions per més de 15 dies i menys d'1 any, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) La pèrdua d'1 a 3 graus personals.
- c) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.
- d) La destitució del càrrec.
- e) Demèrit, que és la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària.

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

Dimarts, 29 de gener de 2013

- a) La suspensió de funcions per menys de 15 dies, amb la pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.
- c) L'amonestació per escrit.

Article 67. Aplicació de les sancions

El treballador/a declarat en la situació de suspensió queda privat temporalment de l'exercici de les seves funcions i dels drets i les prerrogatives annexes a la seva condició. La suspensió pot ser provisional o ferma.

La sanció disciplinària de suspensió ferma per més de 15 dies determinen la pèrdua de lloc de treball, que es pot proveir reglamentàriament, sens perjudici dels supòsits de rehabilitació.

No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador/a, o que constitueixin multa d'havers. La sanció en cap cas no pot suposar la violació del dret a la dignitat de la persona.

Article 68. No constitució de sanció

No constitueix sanció la facultat de l'entitat local d'adscriure i remoure el personal dels diferents llocs de treball, i els descomptes monetaris pel temps no treballat.

Article 69. Graduació de les faltes i sancions

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

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

Article 70. Prescripció

Infraccions molt greus: als 3 anys.

Infraccions greus: 2 anys.

Infraccions lleus: als 3 mesos.

Sancions molt greus: 3 anys.

Sancions greus: 2 anys.

Sancions lleus: 3 mesos.

Article 71. Procediment disciplinari i mesures provisionals

1. No es podrà imposar sanció per la comissió de faltes molt greus o greus, sinó mitjançant el procediment prèviament establert.

La imposició de sancions per faltes lleus es farà mitjançant un procediment sumari amb audiència a l'interessat, i no serà necessari instruir expedient.

Dimarts, 29 de gener de 2013

2. Es podran adoptar mesures cautelars.

3. El treballador en suspensió provisional tindrà dret a rebre mentre duri la suspensió les retribucions bàsiques (sou, antiguitat i pagues extraordinàries).

4. Quan la resolució sigui definitiva, el treballador haurà de retornar a l'IMET el que va percebre mentre va durar la suspensió.

El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament pel compliment de la suspensió ferma.

5. S'haurà de comunicar al Comitè la tramitació de qualsevol expedient disciplinari.

6. En el cas que el treballador objecte d'expedient sigui representant dels treballadors haurà de ser comunicat al sindicat els fets, i ells dintre del termini establert, podran presentar la seva valoració sobre el cas.

7. Per la tramitació de faltes que es consideren a priori lleus, es desenvoluparà un procediment abreviat i sumari, en el que al treballador se li ha de donar audiència perquè al·legui per escrit dintre dels 3 dies laborables següents el que a la seva defensa convingui.

8. Les sancions una vegada adquireixin fermesa a nivell administratiu han de començar el seu compliment.

Article 72. Comunicació de les faltes

L'empresa es compromet a informar de qualsevol falta atribuïda a un treballador i/o obertura d'expedient, independentment de la seva classificació, és a dir lleu, greu i molt greu.

El Comitè d'Empresa rebrà informació dels expedients disciplinaris, propostes de sancions, diligències prèvies i propostes de trasllats del personal, així com ser rebut en audiència, una representació del Comitè d'Empresa en els supòsits de seguir-se un expedient disciplinari a un dels seus membres, sense perjudici de la de l'interessat, que es regula en el procediment disciplinari.

Capítol 9

Prestacions socials

Article 73. Fons social

El fons social serà l'1'25% de l'import del capítol 1 del pressupost final aprovat pel Consell Rector per al mateix any.

La Comissió Mixta Paritària tindrà com a funció aclarir i gestionar la partida establerta a tal efecte Els pactes socials aprovats entre l'empresa i els representants dels treballadors són els que es pactin a les reunions paritàries.

En cap cas la totalitat dels ajuts superarà la partida pressupostària prevista anualment per al fons social.

Si quan es tanqui l'exercici pressupostari existeix un romanent al fons social, aquesta quantitat quedarà contreta i estarà disponible per a l'any següent.

La revisió i possible increment de les quantitats fixades en cada un dels ajuts que componen el fons social, serà avaluada anualment per la Comissió Paritària. En cap cas la totalitat de les ajudes podrà superar la partida de fons social prevista.

Article 74. Pla de pensions

S'acorda crear un Pla de pensions que regirà cada any a partir de 2012, de la mateixa manera que el que s'estableix per al personal de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú. Aquest Pla tindrà una aportació econòmica anual del 0.5% del capítol 1. L'any 2012 començarà a regir a partir de l'1 de juliol.

Abans de 30 dies naturals a comptar des de la signatura del present Conveni col·lectiu, les parts formalitzaran una Comissió Promotora que ha de formalitzar un Pla de pensions, sistema d'ocupació, pels treballadors i treballadores de IMET.

Dimarts, 29 de gener de 2013

S'explicita el compromís de finalitzar les tasques de formalització de l'esmentat Pla de pensions dins dels 90 dies naturals, a comptar des de la constitució de la Comissió Promotora citada al paràgraf anterior.

La Comissió Promotora constituïda per raó de la present disposició transitòria podrà decidir, mitjançant un acord pres per consens entre les parts, sol·licitar l'adhesió a un Pla de pensions de promoció conjunta, especialment si aquest aplega entitats i corporacions de l'Administració local de Catalunya, com a via per a donar compliment al present compromís.

Article 75. Préstecs reintegrables

Els treballadors de l'IMET poden demanar bestretes de les pagues extres que seran concedides sempre que hi hagi una necessitat provada i demostrable. Les peticions seran estudiades per la Comissió Mixta Paritària la qual es registrarà pels següents criteris a l'hora de concedir-les o no:

- a) Matrimoni del sol·licitant o formació de parella estable.
- b) Divorci, separació, o nul·litat del matrimoni o parella del sol·licitant.
- c) Morts de parents fins al primer grau.
- d) Naixement de fill o adopció.
- e) Malaltia o intervenció quirúrgica greu del sol·licitant o d'un parent fins a primer grau.
- f) Adquisició d'habitatge habitual.
- g) Amortització de crèdits bancaris, amb ocasió de l'adquisició de l'habitatge habitual.
- h) Realització d'obres necessàries per a la conservació de l'habitatge habitual o edifici.
- i) Trasllet de domicili.
- j) Adquisició de mobiliari de la cuina o del bany.
- k) Altres importants qüestions que puguin ser exposades i que es considerin de necessitat.

El període de carència per poder demanar una nova bestreta serà d'1 any des de la finalització del retorn de la darrera.

Article 76. Organització de crèdits bancaris preferents

L'IMET i els representants sindicals s'encarregaran d'arribar a acords amb entitats bancàries, per tal que els treballadors gaudeixin de crèdits preferents, així com tipus d'interès més alts en imposicions.

Article 77. Avançament de pagues extra

Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de les pagues extres dins de l'any natural, les sol·licituds seran aprovades per la comissió corresponent.

Article 78. Complementos per baixes per malaltia i accidents laborals

En el cas de baixa per accident de treball (AT) l'IMET complementarà fins al 100% dels conceptes salarials mensuals i pagues extres del treballador fins que aquest sigui donat d'alta.

En cas de baixa per incapacitat temporal (IT) l'IMET complementarà fins al 100% dels conceptes salarials mensuals i pagues extres fins als 180 primers dies.

En el cas que un treballador presenti baixes intermitents d'IT, per la mateixa causa, els períodes s'acumularan i es considerarà com un mateix procés d'IT.

L'IMET no complementarà els processos d'IT d'aquells treballadors que no presentin el període mínim de cadència de cotització a la TGSS a efectes de rebre la prestació per IT.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Quan a conseqüència de retards en el lliurament dels comunicats d'IT, comunicats de confirmació d'IT, no atendre els requeriments de visita mèdica de l'INSS o del Servei de Vigilància de la Salut o de la mútua d'accidents per part del treballador, l'IMET no es farà responsable de la possible pèrdua de la prestació ni la complementarà.

Article 79. Responsabilitat civil i assistència de lletrat

L'empresa es compromet a garantir l'assessorament i defensa jurídica de tots els treballadors emparats pel Conveni col·lectiu que puguin necessitar-los a causa de conflictes derivats de la prestació dels serveis en relació amb l'IMET.

L'empresa nomenarà un lletrat o equip de lletrats que puguin assessorar legalment el personal, en el supòsit de qualsevol compareixença davant de l'autoritat judicial, encara que sigui únicament com a testimoni, per qüestions derivades de les seves actuacions al servei de l'Administració local; sempre que aquelles no es derivin de responsabilitats que s'hagi pogut incórrer, contingudes a l'àmbit del Reglament de funcionaris de l'Administració local.

L'assegurança de responsabilitat civil que tingui l'IMET ha de garantir també la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials.

Es garantirà l'assessorament i la defensa jurídica en els supòsits de delictes penals, sempre que aquests s'hagin comès com a conseqüència necessària de l'actuació professional, i no hagi existit una actitud plenament dolosa i culpable en la comissió de la falta o el delictes.

L'IMET garanteix la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries per part dels serveis jurídics municipals, informant-los i debatent-los prèviament a la Comissió Mixta Paritària.

Aquesta garantia jurídica s'amplia a les 24 hores del dia per al personal de l'IMET, sempre que es demostrï que el fet en qüestió deriva d'una acció feta en compliment del deure.

L'IMET, en cada cas, valorarà en la Comissió Mixta Paritària la possibilitat i oportunitat de personar-se com a acusació particular en aquells casos en què per a l'exercici del seu deure un treballador municipal tingui la condició de denunciador en qualsevol procediment judicial.

Article 80. Fons de cooperació amb el tercer i quart món

Tots els treballadors/ores que així ho desitgin, podran fer descomptar del seu sou la quantitat que correspongui al 0,7% en concepte de cooperació al tercer i quart món. La Comissió de Cooperació gestionarà i farà el seguiment de les aportacions realitzades pels treballadors/ores municipals i dels projectes del tercer o quart món als quals s'han destinat.

Article 81.

(No és d'aplicació a l'Ajuntament)

Article 82. Conducció de vehicles municipals

(No és d'aplicació a l'IMET)

Article 83. Jubilacions anticipades

Es regularan en relació a la normativa general de la Seguretat Social sobre jubilació.

El present Conveni col·lectiu acorda 3 modalitats d'accedir a la jubilació anticipada, cadascuna amb els seus requisits per part del treballador i per part de l'IMET, i són les següents:

a) Jubilació anticipada incentivada: el personal de l'IMET podrà acollir-se a aquesta modalitat de jubilació amb dret a percebre les quantitats previstes a continuació, sempre que el treballador reuneixi els requisits legals que s'estableixen en el Reglament de jubilació voluntària (annex del present Conveni), i que la demanda realitzada pel treballador sigui acceptada per la gerència. Els incentius aplicables a la jubilació anticipada es relacionen a l'annex.

b) Jubilació especial als 64 anys. El personal de l'IMET que reuneixi els requisits que regula el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, i així ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys, el qual per part de la Seguretat Social tindrà dret a percebre el 100% de pensió, quedant l'empresa obligada a contractar un nou treballador aturat amb un contracte mínim d'1 any.

Dimarts, 29 de gener de 2013

c) Jubilació parcial

El personal de l'IMET que reuneixi els requisits que regulen la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la Llei. Caldrà que la reducció de jornada sigui pactada amb l'IMET.

En els apartats b) i c) l'empresa es compromet a acceptar les sol·licituds de jubilació.

Disposició addicional

Roba de treball

L'IMET està obligat a facilitar als treballadors els estris necessaris per al desenvolupament del seu treball. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons necessitats de cada servei, i les aprova el Comitè de Seguretat i Salut en quantitat i període de subministrament, figurant la relació com a annex del present Conveni.

ANNEX 1

PERMISOS, LLICÈNCIES, REDUCCIONS DE JORNADA I EXCEDÈNCIES, SEMPRE QUE NO CONTRADIGUIN LES LLEIS I NORMATIVES VIGENTS:

- Permís per trasllat de domicili:

2 dies si no hi ha canvi de localitat.
Fins a 4 dies si hi ha canvi de localitat.

Cal aportar el certificat de canvi de domicili. Entre la data del certificat i el gaudi dels dies no pot passar més d'1 mes.

- Permís per matrimoni o formació de parella estable:

15 Dies naturals consecutius.

Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins del termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

En cas de formació de parella estable s'ha d'aportar acte notarial on consti la convivència.

El permís d'inici de convivència anul·larà la possibilitat de sol·licitar un posterior permís de matrimoni amb la mateixa parella.

- Permís per matrimoni d'un familiar:

1 Dia si coincideix amb dia laborable del funcionari.
3 Dies naturals consecutius si suposa desplaçament del lloc de residència (fora de Catalunya).

El familiar ha de ser fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat (avis, pares, germans, fills i néts, tant propis com del cònjuge).

- Permís per assistència a exàmens finals i de matriculació:

1 dia per assistir a exàmens finals. El temps necessari per la matriculació en centres oficials. Les persones que treballen en torn de nit gaudiran d'aquest permís retribuït la nit anterior a l'examen.

- Permís per formació continuada:

El permís tindrà la durada de la pròpia activitat.
S'ha de sol·licitar a la Comissió de Formació.

El permís es concedeix per assistir a les activitats formatives acordades per la Comissió de Formació.

Dimarts, 29 de gener de 2013

- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat:

3 Dies hàbils si l'esdeveniment s'ha produït en el mateix municipi del lloc de treball. Fins a 5 dies hàbils quan 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

Excepcionalment pot utilitzar-se, dins el termini de 10 dies a partir del fet, a voluntat del funcionari de forma consecutiva o no. El gaudi d'aquest permís exclou el de qualsevol altre permís per la mateixa causa.

- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat:

2 Dies hàbils si l'esdeveniment s'ha produït en el mateix municipi del lloc de treball. Fins a 4 dies hàbils quan és produït 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.

Excepcionalment pot utilitzar-se, dins el termini de 10 dies a partir del fet, a voluntat del funcionari de forma consecutiva o no. El gaudi d'aquest permís exclou el de qualsevol altre permís per la mateixa causa.

- Permís per compliment d'un deure inexcusable públic o personal:

El temps indispensable per complir el deure.

Es tracta de deures inexcusables de caràcter públic o personal que no puguin ser realitzades per una altra persona, o el seu incompliment pugui produir un perjudici al treballador/a, o la determinació del lloc i moment depengui de terceres persones i aquest no es pugui modificar. La causa dels quals cal justificar-la per escrit.

Com a exemple de deures inexcusables: assistència mèdica per l'ICS, tramitació del DNI, passaport, NIE, certificat de residència, targeta de ciutadans comunitaris i targeta de familiars extracomunitaris, assistència a judicis derivats del treball, atenció dels fills discapacitats (els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència al lloc de treball per 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 poder conciliar els horaris del centre d'educació especial o dels altres centres on el fill/a discapacitat rep atenció).

- Permisos de flexibilitat horària recuperable:

Per part de Personal es poden autoritzar permisos d'absència de 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. Els 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 ser puntuals o periòdics.

- Permís prenatal:

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 dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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

- Permís per maternitat:

16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables en cas de part, acolliment o adopció múltiple a 2 setmanes més per cada fill/a a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels 2 progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitat de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

Dimarts, 29 de gener de 2013

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.

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 6a setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitors que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeix d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a 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 6a setmana posterior a part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquest opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/a 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/a.

- Permís i suspensió del contracte de treball per paternitat:

El progenitor que no gaudeixi del permís de 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 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 si en són 3 o més.

En els supòsits de naixement, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) del TRET, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció, acolliments múltiples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat regulats a l'article 48.4.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspondrà tan sols a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan el període de descans regulat a l'article 48.4 sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per maternitat únicament podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceix aquest dret podrà fer-lo durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la que constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulat a l'article 48.4 o immediatament després de la finalització de la suspensió.

La suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre empresari i treballador, i segons es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els terminis establerts en el seu cas, als convenis col·lectius.

- Permís per paternitat:

El progenitor, 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 16a setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor/a treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

Dimarts, 29 de gener de 2013

- Permís per atendre fills prematurs o hospitalització posterior al part:

En el cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització dins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

- Permís per lactància:

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.

Es poden compactar les hores del permís de lactància a petició de l'interessat/da, per gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, que suposen 13 dies de permís en base a 7 hores diàries de treball.

- Llicència per assumptes propis:

La concessió de la llicència està subordinada a les necessitats del servei. Només s'han de justificar els motius per a les llicències inferiors a 10 dies. La durada acumulada d'aquesta llicència no pot excedir els 6 mesos cada 2 anys. Es comença a computar els 2 anys a partir del moment que es demana la llicència per primer cop. Durant aquests 2 anys, es poden demanar diferents períodes de llicència fins a un total de 6 mesos. Passats els 2 anys des de la primera llicència, es torna a disposar de 6 mesos més de llicència. El primer cop que es farà ús d'aquest nou període es començarà a computar, de bell nou, els 2 anys.

El temps de llicència computa als efectes d'antiguitat. Hi es reserva el lloc de treball.

No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

- Llicència per a atendre un familiar fins al segon grau en cas de malaltia greu:

Es pot concedir permisos sense retribució per a 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.

El temps de llicència computa a efectes d'antiguitat. Es reserva el lloc de treball.

No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

- Llicència no retribuïda per estudis:

1 any, prorrogable excepcionalment a 1 any més.

Els estudis per als quals se sol·licita la llicència han de tenir una relació directa amb el lloc de treball i han d'estar avalats per alguna entitat professional o acadèmica de prestigi reconegut.

Hi ha reserva del lloc de treball durant el temps de la llicència. No es pot acumular el temps d'aquesta llicència a la que es concedeix per assumptes propis.

El temps de llicència computa a tots els efectes (triennis, drets passius, jubilació).

No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

- Llicència per risc durant l'embaràs:

Fins a 3 mesos, prorrogables per períodes mensuals.

Es concedeix aquesta llicència quan les condicions de treball puguin influir negativament en la salut de la mare o del fill o filla i així ho certifiqui el metge que, en el règim aplicable de la Seguretat Social, assisteix facultativament la treballadora.

Dimarts, 29 de gener de 2013

Hi ha reserva del lloc de treball durant el temps de la llicència. El temps de llicència computa a tots els efectes (triennis, drets passius, jubilació).

No es percebrà cap tipus de retribució durant els temps de la llicència.

- Llicència per a l'exercici de funcions sindicals

Els sindicats la sol·licitaran pels funcionaris que tinguin assignades responsabilitats i funcions sindicals. No hi ha limitació de durada, i hi ha reserva del lloc de treball. El temps de llicència sindical computa a tots els efectes: triennis, estadis i drets passius.

- Llicència per 25 anys de servei

En el moment de complir-se 25 anys de treball a l'IMET el treballador/a disposarà d'1 setmana (7 dies naturals) de vacances. En el cas de que hi hagi treballadors/ores que hagin sobrepassat aquets anys de servei gaudiran la setmana en el moment de la jubilació.

- Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

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

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per a cap altre supòsit.

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.

- 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 aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció d'un 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els següents supòsits:

1. Per a tenir cura d'un fill/a menor de 6 anys, sempre que tinguin la guarda legal.
2. 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.
3. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.
4. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció i llur dret a l'assistència social íntegra.

Els treballadors/ores poden sol·licitar la reducció d'un terç o de la meitat de la jornada laboral per a tenir cura d'un fill/a fins a 12 anys, amb la reducció proporcional de la retribució. El seu gaudiment resta supeditat a les necessitats del servei i no dóna dret a escollir horari i/o torn de treball.

- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

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 ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Dimarts, 29 de gener de 2013

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 horari laboral.

- Excedències:

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

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

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

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

- Excedència voluntària per interès particular:

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'1 any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de 4 mesos i no major de 5 anys. Aquest dret tan sols podrà ser exercit una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

No computa a efectes de triennis, consolidació de grau i dels sistema de previsió o drets passius, i no comporta reserva de plaça i destinació.

En el cas que el treballador/a que hagi sol·licitat excedència sigui del grup E de l'Administració, aquest tindrà dret a la reincorporació immediata en cas de sol·licitar-ho.

- Excedència voluntària per tenir cura d'un fill (natural, adoptat o acollit):

Aquesta excedència es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o de la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o, si és el cas, des de la data de la resolució judicial o administrativa. Els fills i filles successius donen dret a un nou període d'excedència que posa fi al període que s'estigüés gaudint.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació de grau i dels sistema de previsió o drets passius. La persona 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.

- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars:

Aquesta excedència es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. Pot ser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. La persona 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.

- Excedència voluntària pel manteniment de la convivència:

Aquesta excedència es pot sol·licitar per una durada mínima de 2 anys i màxim de 15. Es pot concedir quan el cònjuge del treballador/a que sol·licita l'excedència resideixi en un altre municipi per haver obtingut i estar ocupant un lloc de treball estable.

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

Dimarts, 29 de gener de 2013

- Excedència voluntària per violència de gènere:

S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència 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 la violència de gènere. El període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

- Excedència voluntària per incompatibilitat o per prestar serveis en el sector públic:

Aquesta excedència es concedeix si el treballador/a es troba en servei actiu en un altre cos o escala de qualsevol de les administracions públiques o passa a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, que no hagi obtingut l'oportuna compatibilitat i no li correspongui quedar en una altra situació administrativa.

Es manté aquesta situació mentre continui la relació de serveis que va provocar-la.

No hi ha reserva de plaça ni de destinació, i no computa a l'efecte de triennis ni de drets passius, sense perjudici, si escau, del reconeixement de serveis prestats en l'altra Administració, quan es produeixi el reingrés.

El reingrés al servei actiu s'ha de sol·licitar en el termini màxim de 30 dies següents al cessament de la relació de serveis en l'altra Administració. En cas de no fer-se, procedirà la declaració en la situació d'excedència voluntària pe interès particular.

Permis especial d'hores d'atenció particulars

A excepció dels permisos, llicències, i del crèdit horari sindical, es podrà gaudir de 12 hores anuals dintre de la jornada, i sempre que es provi que no es poden desenvolupar fora de la jornada de treball habitual, per:

Emergències familiars fins al segon grau.

Enterraments.

Acompanyament a un servei mèdic de:

La parella actual.

Fills respecte als que es tingui la pàtria potestat.

Dels pares.

Aquestes hores han de ser recuperades i abans de poder ser utilitzades, han de posar-se en coneixement dels caps respectius que han de donar l'autorització pel seu gaudi, en cas contrari no es podrà abandonar el servei.

Si s'excedeix de les 4 hores seguides en 1 dia, no s'aplicarà aquest article, i s'utilitzarà aquells permisos, llicències, dies de conveni o vacances que puguin justificar l'absència.

ANNEX 2

JUBILACIONS ANTICIPADES

Aquest annex es regularà en relació a la normativa general de la Seguretat Social sobre jubilació.

Es fixa l'edat de 65 anys per la jubilació i extinció de la relació, sempre que el treballador no desitgi gaudir de mesures especials que disposi la llei. Així mateix l'IMET elaborarà polítiques per millorar l'estabilitat sociolaboral tant a l'IMET com al municipi, afavorint la qualitat a la feina i l'accés dels col·lectius més desfavorits al món laboral en unes condicions dignes.

Per accedir a la pensió de jubilació s'haurà d'acomplir amb els requisits legals que s'estableixin en cada cas.

L'empresa, conjuntament amb els representants sindicals, ha d'aprovar un reglament per poder tramitar jubilacions anticipades a l'edat de jubilació voluntària i amb dret a la percepció d'un incentiu en funció de l'edat del sol·licitant,

Dimarts, 29 de gener de 2013

sempre que es reuneixin els requisits que a continuació es detallen, i en funció de les accions socials a les que s'ha fet esment.

Atenent-nos als requisits per a la jubilació voluntària que possibilita la normativa legal vigent, l'IMET possibilitarà aquesta dintre dels seus plans de recursos humans, quan es donin les següents característiques:

Àmbit personal:

Podran acollir-se a la jubilació voluntària incentivada el personal laboral fix que reuneixen els següents requisits:

a) Trobar-se en situació de servei actiu i d'alta a la plantilla de l'IMET en el moment en què se sol·liciti el passí a la jubilació, que haurà de produir-se en el decurs de l'any següent en què s'hagi formulat la petició.

b) Complir en el transcurs de l'any en el qual es passi a la jubilació: 60, 61, 62, 63 o 64 anys.

Serà requisit addicional que en la data de la jubilació efectiva restin, com a mínim, 10 mesos per a la data de la jubilació forçosa per edat.

c) Reunir els requisits establerts en el règim general de la Seguretat Social per rebre la pensió per jubilació voluntària.

Àmbit temporal:

Els interessats podran formular la seva petició de passí a la jubilació voluntària abans del mes de setembre de l'any anterior a la data en què es produeixi la jubilació.

Àmbit incentius:

Les quantitats fixades com a incentius s'estableixen tenint en compte tant l'edat de l'empleat en el moment del passí a la jubilació com les retribucions mensuals brutes percebudes en el mes immediatament anterior a la data de jubilació, i es concreten en:

Als 60 anys d'edat: 40 mensualitats.

Als 61 anys d'edat: 32 mensualitats.

Als 62 anys d'edat: 24 mensualitats.

Als 63 anys d'edat: 16 mensualitats.

Als 64 anys d'edat: 8 mensualitats.

Les quantitats fixades en concepte d'incentiu es podran fer efectives d'un sol cop en el moment de la jubilació, o bé, en 3 o 5 pagaments. En els casos que no es pugui fer efectiu al treballador jubilat, es farà efectiu als seus hereus legals.

Per determinar les retribucions mensuals brutes es consideraran els conceptes següents, tota ells de quantia fixa i de percepció mensual:

1. Sou mensual.
2. Triennis mes.
3. Complement de destinació mensual.
4. Complement específic mensual.
5. Altres complements fixos de caràcter mensual.

Resten excloses, en conseqüència, les gratificacions per serveis extraordinaris, plus variables i qualsevol altra assignació d'anàloga naturalesa.

El reconeixement o la denegació de l'incentiu correspon a la gerència i es farà efectiu al mes següent al que es presenti la concessió de la jubilació per l'INSS.

La concessió o denegació de l'incentiu s'informarà la Comissió Paritària per intentar arribar a un acord. La percepció de l'incentiu és incompatible amb la realització de qualsevol treball retribuït en el sector públic des de la data en què es produeixi la jubilació voluntària fins a la data en què, d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment, s'hagi de produir la jubilació forçosa de l'empleat.

L'incompliment d'aquesta condició comportarà l'obligació del beneficiari de reintegrar l'incentiu rebut.

Dimarts, 29 de gener de 2013

L'IMET podrà emprar els oportuns mecanismes de fiscalització per tal de constatar l'efectiu compliment d'aquesta determinació.

Procediment:

El personal interessat a acollir-se a la jubilació voluntària incentivada haurà d'adreçar-se al Departament de Personal, prèvia concertació d'una entrevista, en la qual es proporcionarà informació general i s'indicarà la documentació a aportar per l'empleat (que en tot cas haurà d'incloure un informe de cotitzacions a la Seguretat Social emès per la Tresoreria General quan manifesti haver prestat serveis en entitats o empreses alienes a l'IMET) per tal de poder efectuar un càlcul aproximatiu de la pensió de jubilació. Es procedirà, si s'escau, a concertar una segona entrevista en la qual es concretaran les qüestions pendents.

Les sol·licituds s'hauran de presentar d'acord amb l'apartat B: Àmbit temporal, del present Acord. La resolució sobre la procedència o no de la concessió de l'incentiu, que es farà efectiu un cop es produeixi la jubilació de l'empleat, serà motivada atenent la concurrència en cada cas concret dels requisits establerts als anteriors apartats, i es dictarà prèvia audiència de la representació sindical.

ANNEX 3

IMPORT PLUSOS 2012

Dissabte i/o festiu (dia)	43,56
Dissabte i/o festiu (mes)	174,26
Jornada Partida / 1 dia	11,84
Jornada Partida / 1 dia setmana / mes	47,41
Jornada Partida / 2 dies setmana / mes	94,81
Jornada Partida / 3 dies setmana / mes	142,22
Jornada Partida / 4 dies setmana o tot el mes	189,65

Per ser considerada jornada partida, cal que es treballin 2 hores a la tarda.

ANNEX 4

Reunit el Comitè d'Empresa de l'IMET amb la senyora Neus Lloveras, alcaldessa de Vilanova i la Geltrú, i la senyora Ariadna Llorens, regidora d'Educació, Ocupació, Tecnologies i Societat de la Informació, Infància, Adolescència, Gent Gran i Equitat, i fruit del debat generat per negociar el Conveni col·lectiu de l'IMET i mirar de garantir la viabilitat de l'entitat, arriben al següent,

ACORD:

1. Es redactarà el mateix text del Conveni col·lectiu de l'Ajuntament de Vilanova i la Geltrú amb una vigència de l'1 de juliol de 2012 fins al 31 de desembre de 2013, fent aquelles correccions i/o adaptacions necessàries per incloure l'IMET.

2. L'equiparació de categories i salaris s'annexa a aquest document.

Enguany, i donat que l'acord entra en vigor l'1 de juliol, la reducció salarial aplicada serà del 50%, repartida proporcionalment en els mesos de juliol a desembre de 2012. Així mateix, les retribucions corresponents a l'antiguitat del personal s'aplicarà a partir del dia 1 de juliol de 2012 d'acord amb el conveni col·lectiu de l'Ajuntament.

2.1. En relació als complements pactats entre els/les treballadors/es i l'empresa amb anterioritat a aquest acord, l'empresa es compromet a revisar cada cas individualment per determinar la possible continuïtat de la seva percepció.

3. En cas que l'empresa, abans de l'1 de juliol de 2013, per qualsevol motiu aliè al treballador/a, hagi de rescindir el seu contracte laboral i aquest tingui dret a indemnització seguint les directrius de la legislació laboral vigent, la indemnització es realitzarà d'acord a les retribucions econòmiques anteriors a aquest acord i que consten en el document annexat.

4. En relació a les persones sense la titulació requerida pel lloc de treball de l'Ajuntament a la que s'equipara la seva categoria, s'estableixen uns pactes de transició descrits a l'Annex II.

Dimarts, 29 de gener de 2013

5. A partir de l'entrada en vigor d'aquest acord, l'estructura de les retribucions del personal laboral al servei de l'IMET seran les mateixes que les establertes al conveni col·lectiu de l'Ajuntament (salari base, complement de destí, complement específic).

6. Aquest acord, en la seva totalitat, tindrà vigència i serà respectat per l'empresa en aquells casos en què personal de l'IMET sigui afectat per trasllat a altres departaments municipals.

7. Fins que el nou conveni col·lectiu no sigui aprovat per l'Assemblea de Treballadors/es i el Consell Rector de l'IMET, serà vigent l'actual Conveni de l'IMET, excepte en l'annex I i II d'aquest acord.

8. Ambdues parts sotasignants d'aquest acord el signen amb la finalitat de garantir els llocs de treball actuals i mantenir, així, el nivell de qualitat de prestació de serveis que fins ara ha caracteritzat a l'IMET.

Barcelona, 20 de desembre de 2012

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol i Pagès