

de residencia temporal y trabajo que se indican, según la vigente Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y su reglamento de desarrollo, a los ciudadanos extranjeros que se relacionan, dado que tras haberse intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Contra estas resoluciones, que son firmes en la vía administrativa, podrá interponerse, potestativamente, ante esta Subdelegación de Gobierno recurso de reposición, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial, o en el tablón de anuncios del Ayuntamiento correspondiente, o recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente de su publicación, ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Tarragona.

Los correspondientes expedientes obran en la Oficina de Extranjería de la Subdelegación del Gobierno de Tarragona.

Tarragona, 17 de noviembre de 2011. – EL SECRETARIO GENERAL, *Carlos Miranda Ruiz de Gordejuela*.

| EXPEDIENTE                   | INTERESADO             | MUNICIPIO |
|------------------------------|------------------------|-----------|
| RESOLUCIÓN EXTINCIÓN TARJETA |                        |           |
| 430020040021173              | ABDELKADER EL KARKOURI | DELTEBRE  |
| 439920100020241              | KHADJA ESSEDDIKI       | VALLS     |

## ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

### GENERALITAT DE CATALUNYA

#### 2011/13689 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Ocupació  
Serveis Territorials a Tarragona

#### RESOLUCIÓ

de 8 de novembre de 2011, per la qual es disposa el registre i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, SA (EMTT), per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 4300922).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, SA (EMTT), subscrit per les parts negociadores en data 2 de setembre de 2011, i presentat per les mateixes parts en data 15 de setembre de 2011, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'estatut d'autonomia de Catalunya,

Resolc:

- 1 Disposar el registre del conveni col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, SA (EMTT), per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 4300922), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquem aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 8 de novembre de 2011. – El director dels Serveis Territorials, e.f. *Baptista Capell Solsona*.

Transcripció del text original signat per les parts

#### CONVENI

col·lectiu de treball de l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, SA, per als anys 2011 a 2013

#### Capítol 1

##### Disposicions generals

##### Article 1. Àmbit funcional i personal

El present Conveni regula les relacions laborals de tots els treballadors de l'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona, SA, sigui quin sigui el centre o lloc de treball en què presten els seus serveis, i deixen sense efecte ni valor qualsevol altre pacte que hi hagués amb anterioritat.

##### Article 2. Àmbit temporal i efectes econòmics

Aquest Conveni serà d'aplicació, als efectes econòmics i socials, des del dia 1 de gener de 2011 al 31 de desembre de 2013.

##### Per a l'any 2011

Segons allò que estableix la Llei 39/2010, de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2011, referent a la retribució del personal al servei del sector públic, els valors econòmics establerts al Conveni es mantindran en les mateixes quanties que a 31 de desembre de 2010

##### Per a l'any 2012

S'incrementaran tots els conceptes econòmics, a excepció d'aquells que tinguin expressament acordat un increment diferenciat, en l'IPC real de 2012.

Aquest increment es realitzarà de forma que inicialment s'augmentin els diferents conceptes econòmics afectats per aquest increment en un percentatge de l'1,50% a l'inici del període de 2012 (1 de gener de 2012), essent regularitzats els conceptes econòmics en el moment que es conegui el percentatge de variació de l'IPC real de 2012, amb efecte retroactiu des d'1 de gener de 2012.

El percentatge inicialment aplicat no tindrà la consideració de mínim, essent corregit, tant en cas que l'IPC real de 2012 fos superior a ell, com si aquest fos inferior.

Com a base per al càlcul del increment de l'any 2012, respecte dels conceptes sobre els que aquest s'apliqui, es prendran com a referent els valors salarials de 2011, actualitzats amb l'IPC real de 2011.

Per a 2012 i de forma extraordinària, com una paga única i no consolidable, s'abonarà una quantitat equivalent al resultat d'aplicar el percentatge de l'IPC interanual del mes d'agost de 2011 sobre tots els conceptes que tenen revisió en base a l'IPC, presos sobre els valors de 2011. Aquesta quantitat resultant serà abonada de forma avançada conjuntament amb la paga de setembre de 2011.

##### Per a l'any 2013

S'incrementaran tots els conceptes econòmics, a excepció d'aquells que tinguin expressament acordat un increment diferenciat, en l'IPC real de 2013.

Aquest increment es realitzarà de forma que inicialment s'augmentin els diferents conceptes econòmics afectats per aquest increment en un percentatge del 1,75% a l'inici del període de 2013 (1 de gener de 2013), essent regularitzat en el moment que es conegui el percentatge de variació de l'IPC real de 2013 en l'excés de dit percentatge, amb efectes retroactius des d'1 de gener de 2013.

Com a base per al càlcul del increment de l'any 2013, respecte dels conceptes sobre el que aquest s'apliqui, es prendran com a referent els valors salarials a 31 de desembre de 2012, actualitzats amb l'IPC real de 2012, en el sentit expressat per a l'increment d'aquest any 2012.

Article 3. *Denúncies*

Hi haurà pròrroga automàtica del Conveni durant un any i així successivament, si no hi ha denúncia expressa per part de l'empresa o per part de la representació sindical, amb un termini de preavís superior a un mes respecte de la data en què aquest finalitzi.

En el cas de pròrroga automàtica la pujada de tots els conceptes serà de l'IPC real. Inicialment, amb efectes 1 de gener de l'any corresponent, s'incrementarà en el 50% de l'increment experimentat per l'IPC real de l'any anterior. Increment que serà regularitzat amb l'IPC real de l'any, tant punt es tingui constància d'aquest, i sempre en els dos sentits, tant a l'alça com a la baixa.

En el cas de ser denunciat el Conveni, i fins que no s'aconsegueixi acord exprés, es mantindrà en vigor tot el seu articulat i l'empresa practicarà de manera automàtica una increment salarial, a compte de Conveni, en funció del 50% de l'increment experimentat per l'IPC real de l'any anterior. Quantia que serà regularitzarà en els termes que s'acordi una vegada assolit l'acord en el Conveni.

Article 4. *Naturalesa*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, i als efectes de la seva aplicació pràctica seran considerades globalment.

Article 5. *Compensació i absorció*

Les condicions econòmiques i salarials pactades en aquest Conveni són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment vinguessin cobrant qualsevol treballador globalment per imperatiu legal, Conveni, pacte, contracte individual, usos i costums locals, comarcals o regionals o per qualsevol altre causa.

Tenint en compte la naturalesa del Conveni, les disposicions legals futures, incloses les relatives a salaris interprofessionals, que impliquin variacions econòmiques en tots o alguns dels conceptes retributius pactats en aquest Conveni, solament tindran incidència, si, globalment considerades i sumades als conceptes retribuidors vigents amb anterioritat a aquest Conveni superen el seu nivell total. En el cas contrari, es consideraran absorbides per les millores pactades. La comparació serà anual i global.

Article 6. *Garanties ad personam*

No obstant el que disposa l'article anterior s'han de respectar les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pactat i mantenir estrictament ad personam.

Article 7. *Comissió Paritària*

Es crea la Comissió Paritària d'aplicació i interpretació del Conveni.

Aquesta Comissió estarà formada per 10 membres, a raó de 5 elegits per i entre els components de cada una de les representacions, empresarial i treballadors, integrants de la comissió negociadora, signants del present Conveni.

Entre les facultats d'aquesta Comissió s'enumeren les següents:

- a. Entendre de totes les qüestions que puguin sorgir relatives a la interpretació o a l'aplicació de les normes del present Conveni.
- b. Entendre en aquelles controvèrsies o conflictes laborals que afectin o puguin afectar a un col·lectiu de treballadors. En aquest sentit, abans d'interposar davant la jurisdicció laboral un conflicte col·lectiu o vaga haurà necessàriament de sotmetre's davant la comissió esmentada, la intervenció de la qual serà per tant preceptiva.

El termini màxim de reunió de la dita comissió serà de 15 dies hàbils comptats des del següent a la recepció de la sol·licitud o petició per qualsevol de les parts signants del Conveni col·lectiu. En el supòsit que no es reuneixi en el dit termini, es considerarà el tràmit previ per a accedir a l'autoritat o jurisdicció competent.

Les denúncies individuals que puguin suposar una modificació sobre allò pactat en el Conveni també hauran de ser tractades per la Comissió Paritària.

Capítol 2  
Organització del treballArticle 8. *Organització*

D'acord amb les disposicions vigents, la facultat i la responsabilitat de l'organització del treball correspondrà a la Direcció de l'empresa.

Per a la implantació, per la Direcció, de les modificacions que afectin substancialment a les condicions generals de treball cal atènyer-se a allò que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

Pel que fa al centre o lloc de pressa i deixa del serveis, en cap cas es podran superar els 10 km de distància de l'actual centre de treball situat al polígon industrial Francoí, de Tarragona.

En la modificació substancial de les condicions de treball de caràcter individual, s'hi ha acord, l'aplicació serà directa i en el cas d'existir desacord es mantindrà la possibilitat d'aplicació en 30 dies dels quals 15 dies seran necessàriament de consultes.

Article 9. *Control de l'activitat laboral*

El treballador vindrà obligat a realitzar prestació laboral sota la direcció de les persones responsables de l'empresa. Aquesta podrà adoptar les mesures que estimi més oportunes per a la vigilància i el control de les obligacions i deures laborals, respectant el dret a la intimitat i pròpia imatge així com la resta dels drets constitucionals.

Capítol 3  
Plantilles, ingrés i ascensArticle 10. *Plantilles*

La plantilla del personal serà aprovada per la Direcció de l'empresa i s'ajustaran a les seves necessitats reals.

L'empresa es compromet a cobrir amb caràcter fix, entre els eventuals que es tinguin, aquelles vacants produïdes entre els conductors, per jubilació, invalidesa permanent total o absoluta així com les baixes produïdes per defunció.

L'empresa es compromet a que els llocs de treball de nova creació seran dotats sota el principi de causalitat en la contractació.

Article 11. *Ingrés del personal, ascens i altres previsions de vacants*

Per als nous ingressos es crearà un tribunal que estarà format per un representant nomenat per l'empresa i un representant nomenat pel comitè el qual tindrà veu però no vot. Els integrants del tribunal hauran de tenir una categoria igual o superior a la categoria del lloc a cobrir.

Pla de carrera: Per a optar a un lloc de categoria superior es constituirà el mateix tribunal i els aspirants hauran de totalitzar un mínim de punts obtinguts per assistència a cursos relatius al lloc, participació en grups de treball, propostes de les quals hagin estat posades en pràctica.

Per a optar a cada lloc de treball de categoria superior, l'empresa fixarà els punts requerits.

En tots els supòsits, la decisió final correspondrà a la Direcció de l'empresa.

Article 12. *Període de prova*

En cap cas podrà excedir el període de prova de 3 mesos pels tècnics titulats, ni de 2 mesos per la resta dels treballadors, a excepció dels no qualificats, en aquest cas la durada màxima serà de 15 dies.

La situació d'incapacitat laboral transitòria suspendrà el còmput del període de prova.

Capítol 4  
Jornades de treball, vacances, llicències i excedènciesArticle 13. *Jornada laboral*

La jornada laboral setmanal serà de 5 dies i de 35 hores setmanals.

Article 13.1. *Condicions especials per al personal de moviment (caps de trànsit, conductors agents - únics i inspectors).*

El personal indicat prestarà els seus serveis en règim de torns de dilluns a diumenge i distribució irregular de la jornada. D'aquesta forma, en funció de les necessitats de l'empresa i del servei assignat al treballador, aquest realitzarà la jornada que correspongui al servei assignat per l'empresa.

L'empresa presentarà al Comitè d'empresa amb un mes d'antelació, les propostes tant del calendari d'estiu, com el d'hivern. Una vegada presentada la proposta, el Comitè (en el termini màxim de 15 dies) serà sentit amb caràcter previ a la implantació podent presentar propostes que hauran de ser estudiades per la direcció. El procés haurà de ser dinàmic en l'intercanvi d'idees i aportacions i estar exempt de càrregues burocràtiques que evitin dilacions innecessàries, per a la qual cosa el Comitè formarà una comissió reduïda (de dues persones) que serà l'encarregada de realitzar les seves aportacions a les persones que la Direcció designi per la seva part per a aquesta comesa. L'empresa acabat el termini de 15 dies en el qual el Comitè pot presentar les seves propostes, implantarà els horaris definitius.

Article 13.2. *Distribució de la jornada irregular:*

El còmput de les hores a treballar durant l'any, des de l'1 de gener al 31 de desembre, s'efectuarà:

A cada dia treballat se li assignarà una jornada teòrica de 7 hores.

Diàriament es trobarà la diferència entre les hores teòriques i les hores realment treballades.

En cas que la jornada superi les 8 hores, el temps de més respecte de la jornada teòrica (7 hores), serà imputat a valor d'1 i 1/2 vegades. Si la jornada fos inferior a 7 hores, es computarà com si s'hagués efectuat una jornada ordinària de 7 h. La Comissió d'Horaris i Serveis quedarà encarregada d'arribar a un acord per formalitzar i concretar la forma i els casos en que s'aplicarà el contingut d'aquest paràgraf. Entre tant i fins que aquesta Comissió no assolixi l'acord, es mantindrà l'aplicació d'aquest article com es ve fent.

Aquestes diferències diàries s'acumularan i quan la diferència diària acumulada entre les hores treballades i les hores teòriques iguali o excedeixi les 7 hores, l'empresa es compromet a donar un dia de recuperació en un termini no superior a 21 dies. En qualsevol cas, el treballador podrà sol·licitar-lo a la seva conveniència i per escrit, 24 hores abans de l'edició de la roda setmanal. Aquestes hores de recuperació (R) podran ser acumulades i donades en la mesura de les possibilitats organitzatives de l'empresa i les necessitats del compliment dels serveis.

Si el treballador no tinguis saldo suficient però necessitis un dia per a algun assumpte particular, podrà sol·licitar el permís i l'empresa s'ho concedirà sempre que sigui compatible el dia sol·licitat amb les necessitats del servei. En aquest cas s'anoten les hores a dèbit en el comptador personal del treballador - 7 hores.

A partir de l'horari d'hivern de 2011, aquestes hores no podran ser carregades al treballador per no complir el descans establert per llei (treballar diumenge per la tarda i posar unes hores de recuperació (R) el dilluns pel matí), sempre i quan les condicions del servei ho permetin.

L'empresa podrà assignar dies de recuperació malgrat que el saldo en hores sigui insuficient, en previsió de les jornades assignades en les setmanes següents.

L'empresa publicarà setmanalment per a informació del personal de moviment, la diferència entre les hores teòriques i les hores realment treballades.

Es disposarà d'un termini de 21 dies naturals per formular les observacions i reclamacions que procedeixi.

L'empresa publicarà amb antelació els quadrants per a quatre setmanes, assignant en ells els descansos que es puguin preveure: vacances i baixes programades.

El comptador del mes menys d'hores treballades té continuïtat en l'any següent, no veient-se, per tant, afectat pel canvi d'any.

Així mateix, quan no s'efectuï treball efectiu (vacances, baixes, assumptes personals, o altres permisos) el valor de la diferència entre les hores realment treballades i les hores teòriques, romandrà invariable en el valor que tenia en l'últim dia de treball efectiu, reprenent el còmput de la diferència esmentada en el moment de tornar a efectuar treball efectiu.

Quan es produeixi una necessitat de cobertura per qualsevol contingència (per exemple, IT, permisos, etc.), s'oferirà la seva cobertura a qualsevol treballador de la plantilla lliure de servei que desitgi treballar-ho. El repartiment d'aquests dies serà equitatiu entre els voluntaris que s'apunten a la roda que s'establirà per garantir l'esmentada equitat. En aquests casos, les hores realitzades fins a 7 no seran considerades hores extres, per no excedir la jornada ordinària diària, sempre que en còmput anual no s'arribi a sobrepassar la jornada ordinària anual prevista en el conveni sectorial provincial per a cada any. Aquestes hores es retribuïran a raó de 132,35 euros per 7 hores de treball i per tots els conceptes. Posat el cas que es sobrepassin les 7 hores de treball, l'excedent serà compensat en hores extres. Si el servei és de durada inferior a 7 hores s'abonaran 132,35 euros.

Article 13.3. *Descansos i inici de serveis*

En cadascuna de les jornades continuades diàries de més de 6 hores, s'establirà un descans de 20 minuts per a l'entrepà, garantint el gaudi del 80% entre les 9.00 i les 11.30 hores en el torn de matí i les 17.00 i les 20.00 hores en el torn de tarda. En els supòsits de jornades continuades de 6 hores o inferiors a 6 hores, l'empresa podrà optar per concedir un descans de 15 minuts o, si no n'hi ha, abonar un plus de 3,94 euros per cada dia que no es gaudeixi del descans.

El 90% dels serveis de tarda començaran després de les 12.45 hores i el 90% dels serveis de demà acabaran abans de les 15.30 hores.

Per al personal de moviment, la jornada es desenvoluparà en forma continuada amb l'única excepció de 10 torns partits de 5 dies a la setmana, de dilluns a divendres, als quals se'ls garanteix:

- Que el descans mínim entre jornada serà de 12 hores ininterrompudes.
- Es realitzarà una única partició diària.
- En els dies que la jornada assignada sigui partida, el treballador percebrà el plus torn partit a raó de 11,81 euros diaris per dia de partició.
- Es crearà una roda de caràcter anual amb un màxim de 14 conductors per als torns partits.
- A partir d'1 de gener de 2012, en el cas de treball en dia de festa del treballador per cobertura per qualsevol contingència d'acord amb el sistema establert a l'article 13.2 del Conveni (Llapis), el treballador tindrà dret també a percebre, sobre aquell dia, el plus d'assistència.
- A partir d'1 de gener de 2012, el temps de presa i deixa de serveis passarà de 20 a 23 minuts, com a contraprestació d'aquesta ampliació, existirà l'obligació de que les liquidacions i el seu lliurament s'efectuïn en un termini no superior a les 48 hores de la finalització de la jornada a liquidar.
- A partir d'1 de gener de 2013, el temps de presa i deixa de serveis passarà a 25 minuts, en les mateixes condicions que el que s'estableix al punt anterior per a 2012.
- El present article anul·la i deixa sense efecte els acords anteriors formalitzats per la representació de l'empresa i dels treballadors en matèria de jornada i horaris irregulars. Per tant, en aquesta matèria s'aplicaran les condicions establertes en el present article.

Article 13.4. *Reducció de jornada*

Qui per raons de guarda legal tingui a la seva cura directe algun menor de 8 anys, o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, degudament acreditada, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre almenys un 1/8 de la

jornada i un màxim de la meitat de la durada d'aquella, permetent que aquesta es desenvolupi fins i tot fora del seu horari habitual, sempre dins dels horaris de la seva àrea funcional.

Als efectes legals oportuns, les cotitzacions realitzades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada per cura de menor, previst en l'anterior paràgraf i realitzat d'acord amb allò disposat en l'apartat 5 de l'article 37, de l'Estatut dels treballadors, es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut sense l'esmentada reducció la jornada de treball. En els supòsits de reducció de jornada per guarda legal de persona discapacitada més gran de 8 anys o per cura de familiar, l'increment del còmput es realitzarà en les mateixes condicions anteriors, però només durant el primer any.

#### Article 14. *Vacances*

Les vacances anuals es gaudiran entre l'1 de gener i el 31 de desembre i seran de 24 dies laborables.

Les vacances s'interrompran en cas d'accident o malaltia greu amb hospitalització degudament justificada.

Als efectes d'aquest article, es consideraran no laborables els descansos setmanals que reflecteixi el quadrant més els festius anuals. Si el festiu coincideix amb descans, percebrà la quantitat establerta en l'article 26, considerant-se com descans gaudit i no allargant el període de vacances.

Es faran 12 dies de vacances entre els mesos de maig i octubre, i 12 dies entre el període dels mesos de novembre a abril, tots dos inclusivament.

En tot cas, el personal haurà de concretar durant el mes de novembre, la petició de vacances de l'any següent, perquè una vegada planificades les necessitats del servei i sentida la representació laboral, es publiqui la relació definitiva abans de final d'any.

Per l'empresa s'establiran les prioritats en el primer calendari que es faci i els torns rotatius anuals per als anys següents. No obstant això, el treballador podrà sol·licitar les vacances fora del termini establert en la data que crea oportú, que l'hi seran concedides si les necessitats del servei ho permeten.

En els torns rotatius entrarà tot el personal, sense cap tipus de prioritat.

El personal gaudirà les seves vacances completes per anys naturals a partir del següent al seu ingrés, i a l'any d'ingrés, de la part proporcional que li correspongui. El començament i terminació de les mateixes serà dins de l'any natural, excepte els afectats per IT abans del gaudi de les mateixes, als quals se'ls permet prendre-les en el primer trimestre de l'any següent, per la part proporcional al temps treballat.

Igualment, quan el període de vacances fixat al calendari de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de: embaràs, part o lactància natural o, amb el període de suspensió del contracte de treball previst en els articles 48.4 i 48bis, de l'Estatut dels treballadors (permisos de maternitat i paternitat), es tindrà igualment dret a gaudir les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació de l'esmentat precepte li correspongués en acabar el període de suspensió, encara que hagi acabat l'any natural que corresponguin.

El personal que cessi durant l'any sense haver gaudit de les vacances, se li abonarà la part corresponent al període de treball efectuat, computant-se les fraccions de mes, com a mes complet.

Les vacances s'abonaran a raó d'un mes dels conceptes de salari base, plus conveni, plus d'agent únic o plus de comandament (a qui correspongui), i antiguitat.

#### Article 15. *Descans setmanal*

S'observarà el descans setmanal i el dels dies festius, d'acord amb la legislació vigent. Quan es treballi en un dissabte o diumenge, es percebrà, a més del salari diari ja meritat, una gratificació de 36,43 euros, amb dret a descans dins d'un període de temps raonable i en dia laborable. L'empresa procurarà que aquest sigui el següent al festiu.

Per tal de respectar al màxim el descans previst anteriorment, l'empresa proposarà la plantilla racional que els serveis demandin.

El personal administratiu gaudirà del seu descans setmanal els dissabtes i diumenges.

#### Article 16. *Llicències*

El treballador tindrà dret a llicència retribuïda pels temps i les causes següents:

##### A. Matrimoni:

1. 20 dies naturals.
2. Un dia per matrimoni del fill. Si cal desplaçar-se fora de Catalunya el permís serà de 3 dies.
3. Matrimoni dels pares. Un dia per acudir al matrimoni de qualsevol dels pares i pares polítics si aquest coincideix amb un dia laboral en el que el treballador tingui assignat algun servei. Si cal desplaçar-se fora de Catalunya el permís serà de 3 dies.

##### B. Naixements o adopció:

- 3 dies naturals o 5 si s'esdevé en localitat diferent de la del domicili del treballador distant en més de 100 km d'aquest.

##### C. Malaltia greu:

- 3 dies en els casos d'accident o malaltia greu, hospitalització, o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti/precisi repòs domiciliari (veure Annex 5 amb relació orientativa de petites intervencions quirúrgiques), d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan aquests casos es produeixin en diferent localitat de la del domicili del treballador amb una distància superior a 100 km d'aquest, el termini de llicència serà de 2 dies més.

##### D. Mort:

- 3 dies en cas de mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan es produeixi la mort en diferent localitat de la del domicili del treballador amb una distància superior a 100 km d'aquest, el termini de llicència serà de 2 dies més.

##### E. Trasllat de domicili:

- Per trasllat de domicili podran gaudir de 2 dies.

##### F. Exàmens:

- Per concórrer a exàmens finals, alliberadors i altres proves definitives, d'aptitud i avaluació per a l'obtenció de títols oficials en centres d'ensenyament, no excedint en conjunt de 20 dies a l'any. S'haurà de preavisar a l'empresa amb almenys, 10 dies d'antelació i justificar l'assistència a l'examen i el seu caràcter.

##### G. Deure de caràcter públic i personal:

- Pel temps indispensable per al compliment d'un deure de caràcter públic i personal, sense que rebi el treballador retribució i cap indemnització, i sense que pugui superar-se per aquest concepte la cinquena part de les hores laborables en còmput trimestral. Suposat que el treballador rebi retribució o indemnització pel compliment del deure o acompliment de càrrec, es descomptarà l'import de la mateixa del salari a que tingués dret.

##### H. Per lactància:

- Les treballadores, per lactància d'un fill menor de 9 mesos, tindran dret a una hora d'absència a la feina. Aquest dret podrà ser exercit igualment pel treballador sempre que demostrï que no és utilitzat per la mare a un mateix temps.

El permís retribuït per lactància diari fins als 9 mesos d'edat del nen, es podrà substituir, a voluntat del treballador/a:

- a. Per la reducció de la jornada en una hora, a l'inici o al final de la jornada.
- b. Per acumulació de les hores, gaudint de 3 setmanes i 2 dies, acumulables al període de permís maternal, que es realitzaran ininterrompudament i a continuació de la finalització del període de permís maternal.

En el supòsit de part múltiple, aquest temps s'incrementarà proporcionalment, per cada fill, a partir del segon.

Les dues opcions podran ser gaudides indistintament pel pare o la mare en el cas que tots dos treballin.

En el supòsit que el treballador/a opti per l'acumulació d'hores, haurà de sol·licitar-lo, almenys, amb 15 dies d'antelació a la conclusió del període del permís per maternitat.

I. Assistència a metges

Es concedirà permís retribuït pel temps necessari per a l'assistència als metges especialistes de la Seguretat Social, sempre que s'acrediti amb una antelació mínima de 48 hores la prescripció de la consulta pel metge de capçalera, i es justifiqui posteriorment l'assistència i temps d'assistència, aportant justificat mèdic, i sempre supeditat a que l'horari del treballador sigui totalment coincident amb les hores de consulta.

J. Parelles de fet

Les parelles de fet, tindran els mateixos drets que els reconeguts als matrimonis.

A títol il·lustratiu, es considera com "unió estable" la unió de dues persones, majors d'edat que, sense impediment per contraure matrimoni entre elles, han conviscut com a mínim un període ininterromput de 2 anys o han atorgat escriptura pública manifestant la voluntat d'acceptar l'aplicació de la llei, essent necessari que, almenys un dels membres de la parella, tingui veïnatge civil (residència) a Catalunya. Aquest període de 2 anys no s'exigeix si existeix descendència en comú.

K. Permisos de maternitat, adopció i acollida

En el cas de part, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en el cas de part múltiple, en 2 setmanes més per cada fill a partir del segon. El període de suspensió es distribuirà a opció de la interessada, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, amb independència que aquesta realitzés o no algun treball, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti, del període de suspensió, computat des de la data del part, i sense que es descompti del mateix la part que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part. En el supòsit de mort del fill, el període de suspensió no es veurà reduït, llevat que, una vegada finalitzades les 6 setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités reincorporar-se al seu lloc de treball.

No obstant això anterior, i sense perjudici de les 6 setmanes de descans obligatori per a la mare immediatament posteriors al part, en el cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en el moment d'iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En el supòsit que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball pel període que hagués correspost a la mare, la qual cosa serà compatible amb l'exercici del dret reconegut a l'article següent.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat degui romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instàncies de la mare, o si no n'hi ha, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen de l'esmentat còmput, les 6 setmanes posteriors al part de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

En els casos de parts prematurs amb falta de pes i aquells altres que el nounat precisi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a 7 dies, el període de suspensió s'ampliarà en tants dies com el nascut es trobi hospitalitzat, amb un màxim de 13 setmanes addicionals, i en els termes que reglamentàriament es desenvolupi.

En els supòsits d'adopció i d'acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de la Llei ET, la suspensió tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiples en 2 setmanes per cada menor a partir del segon. L'esmentada suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, provisional o definitiu, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de suspensió.

Arribat el cas que ambdós progenitors treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En situacions de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les 16 setmanes previstes en els paràgrafs anteriors o de les quals corresponguin en cas de part, adopció o acolliment múltiples.

En el supòsit de discapacitat del fill o del menor adoptat o acollit, la suspensió del contracte a què es refereix aquest apartat tindrà una durada addicional de 2 setmanes. En cas que ambdós progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

Els períodes als quals es refereix el present apartat podran gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre empresa i treballador o treballadora afectats.

En els casos d'adopció internacional, quan calgui el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió, previst per a cada cas en el present apartat, podrà iniciar-se fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a la qual haguessin pogut tenir dret durant la suspensió del contracte en els supòsits a què es refereix aquest apartat, així com en els previstos en el següent apartat.

En el supòsit de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, en els termes previstos a l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, la suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi 9 mesos, respectivament, o, en els dos casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

L. Permis de paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment d'acord amb l'article 45.1.d) de la Llei ET, el treballador tindrà dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, (o els que corresponguin legalment en cada moment) ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudiment compartit dels períodes de descans per maternitat.

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

El treballador que exerceixi aquest dret, podrà fer-ho durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a



partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada a l'article 48.4 de la Llei ET, o immediatament després de la finalització de l'esmentada suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article podrà gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresa i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament.

El treballador haurà de comunicar a l'empresa, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

#### M. Dies per a assumptes propis

A partir de 1 de gener de 2012, cada treballador disposarà d'1 dia a l'any per a assumptes particulars que no es puguin ajornar, amb el requisit que s'ha de sol·licitar amb la màxima antelació, la qual, en tot cas, no ha de ser inferior a 48 hores, i es concedirà sempre que les necessitat del servei ho permetin.

A partir de 1 de gener de 2013, cada treballador disposarà de 2 dies a l'any (1 més que l'any 2012) per a assumptes particulars que no es puguin ajornar, amb el requisit que s'ha de sol·licitar amb la màxima antelació, la qual, en tot cas, no ha de ser inferior a 48 hores, i es concedirà sempre que les necessitat del servei ho permetin.

#### N. Disposició aclaridora al present article:

- 1) Les llicències dels apartats A1), B), C) i D) s'autoritzaran en el moment de la seva sol·licitud, sense perjudici de les sancions que hagin d'imposar-se al treballador que al·legui causa que resultés falsa.
- 2) Als efectes d'aquest article, es consideren familiars de primer grau: el cònjuge, els pares, els fills, els sogres, el gendre i la nora. Es consideren familiars de segon grau: els avis, els néts, els germans i els cunyats (germans/germanes del cònjuge o cònjuge dels germans/germanes).

#### Article 17. *Llicències sense sou*

El personal que hagi complert almenys un any de servei efectiu podrà sol·licitar llicències sense sou, per un termini no inferior a 15 dies, ni superior a 6 mesos. Les esmentades llicències li seran concedides dintre dels 30 dies següents als de la sol·licitud, sempre que ho permetin les necessitats del servei. La duració acumulada d'aquestes llicències no podran excedir de 6 mesos cada 3 anys.

Durant aquest període el treballador no podrà dedicar-se a activitats pròpies del sector del transport.

#### Article 18. *Excedències*

1. L'excedència podrà ser voluntària o forçosa.

2. Excedència forçosa. L'excedència forçosa donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència. Es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball, així com als treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessi en el càrrec públic.

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

4. Excedències per de cura de fills, menors acollits i familiars dependents. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 3 anys per tenir cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data de naixement o, en el seu cas, de la resolució judicial o administrativa.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a 3 anys, els treballadors per tenir cura d'un familiar fins al

segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se pel seu compte, i no desenvolupi activitat retribuïda.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, en el seu cas, es vingués gaudint.

El període que el treballador sigui en situació d'excedència conforme a allò establert en aquest article serà computable a efectes d'antiguitat, i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, participació a la que haurà de ser convocat per l'empresa, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut dit termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos, quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

A títol enunciatiu es transcriu l'article 180. Prestacions, del Reial Decret legislatiu de la Llei General de la Seguretat Social, integrat i actualitzat el 3 de gener de 2008, amb les modificacions introduïdes per les lleis publicades en l'any 2007.

1. Els 2 primers anys del període d'excedència que els treballadors, d'acord amb l'article 46.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, gaudeixin en raó de la cura de cada fill o menor acollit, en els supòsits d'acolliment familiar permanent o preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, tindran la consideració de període de cotització efectiva a efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

El període de cotització efectiva a què es refereix el paràgraf anterior tindrà una durada de 30 mesos si la unitat familiar de la qual forma part el menor pel que fa a la cura per a la que se sol·licita l'excedència, té la consideració de família nombrosa de categoria general, o de 36 mesos, si té la de categoria especial.

1. D'igual manera, es considerarà efectivament cotitzat als efectes de les prestacions indicades en l'apartat anterior, el primer any del període d'excedència que els treballadors gaudeixin, d'acord amb l'article 46.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en raó de la cura d'altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguin valer-se per si mateixos, i no desenvolupin una activitat retribuïda.

2. Les cotitzacions realitzades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada per cura de menor previst a l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut sense dita reducció la jornada de treball, a efectes de les prestacions assenyalades en l'apartat 1). Dit increment vindrà exclusivament referit al primer any a la resta de supòsits de reducció de jornada contemplats en l'esmentat article.

No obstant l'anterior, les cotitzacions realitzades durant els períodes de la reducció de jornada prevista en el tercer paràgraf de l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut sense aquesta reducció la jornada de treball, a l'efecte de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i incapacitat temporal.

3. Quan les situacions d'excedència assenyalades en els apartats 1) i 2) haguessin estat precedides per una reducció de jornada en els termes previstos a l'article 37.5 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, a efectes de la consideració com cotitzats dels períodes d'excedència que corresponguin, les cotitzacions realitzades durant la reducció de jornada es computaran incrementades fins al 100% de la quantia que hagués correspost si s'hagués mantingut sense dita reducció la jornada de treball.

1. Excepte en els supòsits amb dret a reserva de lloc de treball, el treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hagués o es produïssin en l'empresa.

2. Excedència pel temps de retirada de carnet. En cas de retirada temporal del carnet de conduir, el treballador podrà sol·licitar una excedència pel temps que duri la mateixa amb els mateixos efectes i requisits que es recullen en el present article per a l'excedència forçosa.

## Capítol 5

### Salari i altres formes de retribució

#### Article 19. *Salari base*

El Salari base mensual del personal acollit a l'àmbit d'aplicació del present Conveni és el que figura a l'annex 1.

#### Article 20. *Antiguitat*

El personal subjecte a aquest Conveni tindrà dret:

- Al 5% per cada un dels dos primers biennis.
- Al 10% per cada un dels següents quinquennis.

En tot cas, pel concepte d'antiguitat, no es podrà superar el 60% del salari base.

#### Article 21. *Pagues extraordinàries*

El personal subjecte al present Conveni percebrà tres pagues extraordinàries, una el 15 de març, una altra el 15 de juny i una altra el 15 de desembre, consistint cadascuna d'elles en una mensualitat de salari base, plus conveni i antiguitat.

Addicionalment, s'abonarà una paga extra de 442,55 euros lineal per a totes les categories, que es percebrà el 15 de setembre.

Les esmentades pagues es meritiran proporcionalment al temps treballat.

#### Article 22. *Plus conveni*

Tots els treballadors subjectes al present Conveni percebran una quantitat per aquest concepte establerta a l'annex 2.

#### Article 23. *Plus de transport*

El plus de transport d'aquest Conveni engloba, tant els motius de l'import com les quanties, del Plus de desplaçament i del plus transport vigent amb anterioritat a la signatura d'aquest Conveni.

Tots els treballadors subjectes al present Conveni percebran la quantitat mensual de 144,99 euros.

A partir de la signatura del present Conveni, aquest concepte de plus transport passa a incorporar-se al salari base, fixant-se el seu valor en 90,00 euros per mensualitat i paga, restant eliminat. Com a conseqüència i a partir d'aquesta data, la taula salarial corresponent a salari base es modificarà substituint l'anterior.

No obstant, aquest canvi de sistema de retribució i desaparició del plus de Transport del text del Conveni no donarà dret a cap mena de reclamació o indemnització en el futur pels conceptes que el plus transport representava en aquest Conveni en el moment de la seva eliminació, entenent-se expressament, que aquest queda integrat en els conceptes que retribueix el salari base.

#### Article 24. *Plus agent únic*

L'agent únic, percebrà pel seu doble funció, la quantitat de 243,26 euros mensuals.

L'esmentat plus substitueix al de conductor - perceptor, però mantenint en el futur els mateixos drets i obligacions que les que corresponien a aquell en el moment de la seva eliminació del text del Conveni.

#### Article 25. *Plus jornada partida personal no moviment*

Per al personal que no sigui de moviment, i en les mateixes condicions que el que estableix l'article 13.3 per al personal de moviment, els dies que la jornada assignada sigui partida, el treballador percebrà el plus torn partit a raó de 11,81 euros diaris per dia de partició.

#### Article 26. *Gratificació de vacances*

Tots els treballadors subjectes al present Conveni percebran en concepte de gratificació de vacances la quantitat de 619,33 euros, o la seva part corresponent al gaudi de les mateixes.

#### Article 27. *Dia de descans i festius anuals*

Els treballadors que tinguin assignats serveis en festiu anual, percebran la quantitat de 132,35 euros i quan el seu dia de descans coincideixi amb festiu anual, percebran la quantitat de 118,06 euros, considerant-se en els dos casos com descansos gaudits.

Als efectes d'aquest article la jornada queda establerta en 7 hores, de passar-se aquest horari serà compensat en hores extres, i de ser el servei d'una durada inferior es retribuirà íntegrament.

#### Article 28. *Hores extraordinàries*

Per fomentar una política solidària que afavoreixi la creació de llocs de treball, s'acorda la supressió de les hores extraordinàries habituals.

També, respecte dels diferents tipus d'hores extraordinàries s'acorda el següent:

##### A) Hores extraordinàries de realització obligatòries:

- Les que vinguin exigides per les necessitats d'assistir sinistres i altres danys extraordinaris i/o urgents.
- El personal que efectui hores extraordinàries d'aquestes característiques i que no pugui efectuar algunes de dels àpats principals en el seu horari habitual se li abonarà l'ajuda de menjar fixada en 9,37 euros.

##### B) Hores extraordinàries estructurals de lliure acceptació.

Tindran aquesta consideració les hores extraordinàries exigides per raons de servei.

Totes les hores extraordinàries dels apartats a) i b) s'abonaran com es fixa en l'annex 3 o es compensaran, a voluntat del treballador, com a descansos.

#### Article 29. *Plus de nocturnitat*

El treballador que realitzi la seva tasca entre les 22.00 i les 06.00 hores, a excepció feta del cas que el salari s'hagi establert atenent al fet que el treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa, tindrà una retribució complementària específica incrementada d'un 25% sobre el salari base, segon valors recollits a l'annex 4. Si el temps treballat en el període nocturn és inferior a 4 hores, s'abonarà el Plus únicament sobre el temps treballat, i si les hores nocturnes treballades són 4 o més, s'abonarà el suplement a tota la jornada.

#### Article 30. *Menyscapte de moneda*

En concepte de menyscapte de diners, l'agent únic percebrà mensualment la quantitat de 35,24 euros.

#### Article 31. *Plus de comandament d'inspector*

L'inspector percebrà per les seves funcions de comandament, la quantitat de 330,90 euros mensuals.

#### Article 32. *Plus de lliurament i liquidació de recaptacions*

Els agents únics, percebran per l'esmentada funció un Plus de 20,96 euros mensuals, que es meritiran per dia treballat.

La liquidació i lliurament es realitzarà en les mateixes condicions que s'efectua actualment.

A partir de 1 de gener de 2012 i en funció del que s'estableix a l'article 13.3 F., existirà l'obligació de que les liquidacions i el seu lliurament s'efectuïn en un termini no superior a les 48 hores de la finalització de la jornada a liquidar.

#### Article 33. *Plus d'assistència*

El plus d'assistència variable per a tot el personal de l'empresa, queda establert en un valor de 9,00 euros que es meritiran per cada dia de treball efectiu i que també s'abonarà en els descansos generats per excessos de jornada diària (dia de recuperació -R-) i en els permisos sindicals.

Aquest plus romandrà invariable durant tota la vigència del Conveni.

*Article 34. Plus de permís de conducció classe D per al personal de taller*

El personal de taller i manteniment que acrediti tenir vigent el seu permís de conducció de la categoria D, meritara un plus de 83,40 euros per mes efectivament treballat.

*Article 35. Plus de perillositat, treball penós i toxicitat*

Pel que fa a la seva consideració, cal atènyer-se a allò que disposa la normativa legal vigent.

*Article 36. Substitució i treballs de categoria superior*

a. Sempre que s'hagi de substituir un treballador de categoria superior per malaltia, vacances o absència d'aquest, el substitut rebra una retribució igual a la total que correspongui a la categoria del substituït, des que comenci la substitució i sigui quina sigui la durada d'aquesta. Aquest treballador haurà de percebre igualment la part proporcional corresponent a pagues extraordinàries i vacances del substituït.

b. El personal a qui sigui ordenada la realització de treball de superior categoria a la que tingui atribuïda, percebrà durant el temps de prestació d'aquests serveis, la retribució d'aquella a la que circumstancialment queda adscrit.

La realització de treball de categoria inferior i superior respondrà a necessitats excepcionals i peremptòries, i durarà el temps mínim imprescindible.

El treball substitutori mai podrà excedir de 4 mesos ininterromputs, o 6 alterns durant un període de 12 mesos. Ultrapassat aquest termini, es convocarà un concurs d'ascens per tal de cobrir, de forma definitiva, el lloc superior.

El desenvolupament d'una categoria superior mai consolidarà el salari i la categoria superior, sense perjudici d'allò que estableix l'article 24, de l'Estatut dels treballadors. L'únic procediment vàlid per a consolidar una categoria és la superació d'un concurs d'ascens.

## Capítol 6

### Adequació legislativa, en matèria de gènere i igualtat

#### Introducció

La correcta aplicació de les Lleis Orgàniques 1/2004, sobre Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, la Llei 3/2007 de 22 de març, per a la Igualtat efectiva de dones i homes, i més recentment, la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del Dret de les Dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya, suposen no només unes millores importants en les polítiques de gènere i igualtat d'oportunitats i no discriminació al centre de treball, sinó que han de ser un element d'estímul per millorar les relacions laborals, tal com s'expressa en l'exposició de motius de la Llei d'Igualtat: .../...L'aconseguint de la igualtat real i efectiva en la nostra societat requereix no només del compromís dels poders públics, sinó també de la seva promoció decidida en l'òrbita de les seves relacions entre particulars.

Les parts acorden que l'articulat del present capítol, està fonamentat en el contingut d'aquestes lleis i no té un altre ànim que ser fidel a l'objectiu de les mateixes, fomentar polítiques de gènere i d'igualtat d'oportunitats, afavorint i millorant en la mesura que sigui possible el que disposen, concretant a la vegada aquells temes que en les mateixes, existeix remissió a la negociació col·lectiva, o bé, que de no ser objecte d'aclariment, poguessin convertir-se en un element de conflicte.

*Article 37. Mesures d'acció positiva*

Seràn nul·les les ordres i decisions unilaterals de l'empresa que impliquin discriminacions directes o indirectes desfavorables per raó d'edat o discapacitat o adverses en matèria de retribucions, jornades,

formació, promoció i altres condicions de treball, per circumstàncies de sexe, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, condició social, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors en l'empresa o llengua oficial dins de l'estat espanyol, així com les decisions de l'empresari que suposin un tracte desfavorable dels treballadors com a reacció davant una reclamació efectuada en l'empresa o davant una acció administrativa o judicial destinada a exigir el compliment del principi d'igualtat de tracte i no discriminació. De donar-se qualsevol d'aquests supòsits la representació legal dels treballadors i la direcció de l'empresa acordaran les mesures d'acció positiva que corregeixin i evitin tals situacions.

*Article 38. Assetjament sexual*

La direcció de les empreses i els representants dels treballadors vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda a la treballador/a, cuidant molt especialment que no es produeixin situacions d'assetjament sexual o vexacions de qualsevol tipus.

Amb aquesta finalitat la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors es comprometen a assumir un paper proactiu en la prevenció i actuació de les situacions d'assetjament sexual que puguin donar-se, comproment-se a l'emparedament d'allò disposat pel Parlament de Catalunya, en el article 28, de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, a l'elaboració de codis de conducta sobre això, que estableixin mesures concretes i procediments d'actuació, amb la finalitat de prevenir, reparar i sancionar els casos de persecució sexual i per raó de sexe, implicant en els mateixos a tots els components de l'organigrama de l'empresa.

En desenvolupament del que s'estableix en el present article, a l'annex 4 del Conveni figura el document, elaborat de comú acord entre les parts, de Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. Document que als efectes de facilitar la seva adaptació als possibles futurs canvis en les normes al respecte o per consideració de les parts, aquells canvis que per mutu acord es realitzin, a proposta de la Comissió de Seguiment del Protocol, tindran efectes de forma automàtica i el nou redactat substituirà al que figura a l'annex 6 del present Conveni.

*Article 39. Llei de violència de gènere*

L'empresa tindrà especial cura, sempre sota total confidencialitat, d'aplicar, a petició dels/de les treballadors/as que ho pateixin, els drets recollits a la Llei orgànica 1/2004, sobre Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere, i on es reconeixen els següents drets als/a les treballadors/as víctimes de violència de gènere, els quals es ressenyen a continuació a manera orientativa:

- 1.Reducció de jornada de treball i reordenació del temps de treball: El/La treballador/a víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'empresa.
- 2.Canvi de centre de treball: El/La treballador/a víctima de violència de gènere que es vegi obligada a abandonar el lloc de treball a la localitat on venia prestant els seus serveis, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindrà dret preferent a ocupar un altre lloc de treball, del mateix grup professional o categoria equivalent, que l'empresa tingui vacant en qualsevol altre dels seus centres de treball. En tals supòsits, l'empresa estarà obligada a comunicar al/ a la treballador/a les vacants existents en l'esmentat moment o les que es poguessin produir en el futur. El trasllat o el canvi de centre de treball tindran una durada inicial de 6 mesos, durant els quals l'empresa tindrà l'obligació de reservar el lloc de treball que anteriorment ocupava el/la treballador/a. Acabat aquest període, el/la treballador/a podrà optar entre el retorn al seu lloc de treball anterior o la conti-



nuitat en el nou. En aquest últim cas decaurà l'esmentada obligació de reserva.

3. Suspensió del contracte de treball: En les situacions previstes en la lletra n) de l'apartat 1 de l'article 45 de l'ET, el contracte de treball es podrà suspendre per decisió del/ de la treballador/a que es vegi obligat/da a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere. L'esmentada suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de 6 mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge podrà prorrogar la suspensió per períodes de 3 mesos, amb un màxim de 18 mesos.
4. Extinció voluntària del contracte de treball amb dret a desocupació: El contracte de treball s'extingirà per decisió del/ de la treballador/a que es vegi obligat/da a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.
5. Absències o faltes de puntualitat: Reconeixement de causa justificada a les absències o faltes de puntualitat motivades per situacions físiques o psicològiques, acreditades pels serveis socials d'atenció o serveis de salut, segons procedeixi.

#### Article 40. *Elaboració i aplicació dels plans d'igualtat*

Les representacions empresarial i sindical, estan interessades a desenvolupar mesures per aconseguir la igualtat d'oportunitats per a homes i dones en l'empresa, amb la finalitat de contribuir al ple desenvolupament dels drets i capacitats de les persones.

Això suposa un esforç dirigit a corregir les situacions de desigualtat que de fet puguin donar-se per qualsevol causa i en particular per raó de gènere. El punt de partida serà tant l'ordenament jurídic en el seu conjunt com les orientacions de clar caràcter no discriminatori que en el present Conveni s'estableixen, com a mesures d'acció positiva.

Pel que s'exposa anteriorment i en la mesura que les dues parts s'obliguen a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i que amb aquesta finalitat, es comprometen a adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes, les dues parts convenen que les citades mesures, en la forma que a continuació es detalla, deurán negociar-se, i en el seu cas, acordar, entre les dues representacions.

#### 1. Diagnòstic de situació

En el si de la mateixa i prèviament a la fixació dels objectius d'igualtat que en el seu cas deguin aconseguir-se, la Comissió Paritària d'Igualtat realitzarà un diagnòstic de situació a la qual finalitat serà obtenir dades desagregats per sexes en relació amb les condicions de treball, i amb especial referència a matèries com ara l'accés a l'ocupació, la formació, classificació i promoció professional, les condicions retributives i d'ordenació de la jornada, de conciliació de la vida laboral, familiar i personal, etc. Tot això a efectes de constatar, si n'hi hagués, l'existència de situacions de desigualtat de tracte o oportunitats entre homes i dones mancades d'una justificació objectiva i raonable, o situacions de discriminació per raó de sexe que suposin el necessitat de fixar els esmentats objectius.

Amb la finalitat de facilitar al màxim els treballs de la Comissió Paritària d'Igualtat, l'empresa proporcionarà per escrit als representants dels treballadors tota la documentació que sol·licitin.

El diagnòstic de situació haurà d'aportar dades desagregats per sexes en relació, entre d'altres, amb algunes de les següents qüestions:

- 1.1. Distribució de la plantilla en relació amb edats, antiguitat, departament, nivell jeràrquic, grups professionals i nivell de formació.
- 1.2. Distribució de la plantilla en relació amb tipus de contractes.
- 1.3. Distribució de la plantilla en relació amb grups professionals i salaris.
- 1.4. Distribució de la plantilla en relació amb ordenació de la jornada, hores anuals de treball, règim de torns i mesures de conciliació de la vida familiar i laboral.

- 1.5. Distribució de la plantilla en relació amb la representació sindical.
- 1.6. Ingressos i cessaments produïts en l'últim any, especificant grup professional, edat i tipus de contracte.
- 1.7. Nivells d'absentisme especificant causes i desglossant les corresponents a permisos, incapacitats o altres.
- 1.8. Excedències últim any i els motius.
- 1.9. Promoció últim any, especificant grup professional i llocs als quals s'ha promociat.
- 1.10. Hores de formació, últim any i tipus d'accions formatives.

Igualment s'hauran de diagnosticar: Els criteris i canals d'informació i/o comunicació utilitzats en els processos de selecció, formació i promoció, els mètodes utilitzats per a la descripció de perfils professionals i llocs de treball, el llenguatge i contingut de les ofertes d'ocupació i dels formularis de sol·licitud per participar en processos de selecció, formació i promoció.

#### 2. Objectius dels plans d'igualtat

Amb la finalitat de reforçar el paper de l'empresa en el seu compromís i avanç en el desenvolupament de polítiques d'igualtat, una vegada realitzat el diagnòstic de situació podran establir-se els objectius concrets per aconseguir, d'acord amb les dades obtingudes, i que consistiran a l'establiment de mesures d'acció positiva en aquelles qüestions en les quals s'hagi constatat l'existència de situacions de desigualtat entre dones i homes que no tenen justificació objectiva, així com a l'establiment de mesures generals per a l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació.

Tals objectius, que inclouran les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, aniran destinats preferentment a les àrees d'accés a l'ocupació, formació, classificació i promoció professional, condicions retributives i de jornada, conciliació de la vida familiar, etc., i, entre d'altres, podran consistir en:

- 2.1. Promoure processos de selecció i promoció en igualtat que evitin la segregació vertical i horitzontal i la utilització del llenguatge sexista. Amb això es pretindrà assegurar procediments de selecció transparent per a l'ingrés en l'empresa mitjançant la redacció i difusió no discriminatòria de les ofertes d'ocupació i l'establiment de proves objectives i adequades als requeriments del lloc ofert, relacionades exclusivament amb la valoració d'aptituds i capacitats individuals.
- 2.2. Promoure la inclusió del sector subrepresentat en llocs que impliquin comandament i/o responsabilitat.
- 2.3. L'establiment de criteris d'acció positiva respecte dels grups professionals i categories que la dona o l'home estigui subrepresentat/da, en els diversos moments de la relació laboral: selecció i contractació formació professional, promoció professional i canvis de grup o cobertura de vacants, ajustos de plantilla. Garantint sempre l'exigència de perfils professionals neutres i que no existeixi cap tipus de discriminació en relació amb la situació de les persones.
- 2.4. Revisar la incidència de les formes de contractació atípiques (contractes a temps parcial i modalitats de contractació temporal) en el col·lectiu de treballadores amb relació al de treballadors i adoptar mesures correctores en cas de major incidència sobre aquestes de dites formes de contractació.
- 2.5. Les mesures d'igualtat, hauran de considerar a les persones subcontractades al centre de treball, com a part de l'àmbit de prevenció i protecció enfront de la persecució i les polítiques discriminatòries.
- 2.6. La millora dels sistemes de flexibilitat del temps de treball, per augmentar les garanties i seguretat per a les persones, i la capacitat d'autogestió del temps de treball. Tenint en consideració sempre que sigui possible les situacions personals diverses, per exemple, dependència sobrevinguda (separació amb tutela), tenir persones i/o menors a càrrec, per a assistència a formació. Incorporant de

manera prèvia als canvis obligatoris, l'establiment de sistemes de voluntarietat i permuta.

- 2.7. L'anàlisi dels sistemes de classificació professional i sistemes retributius, per tal de corregir possibles discriminacions. Utilitzant-se com a sistema per a la valoració de llocs de treball, el manual de VPT, del Tribunal Laboral de Catalunya.
- 2.8. Revisar els complements que componen el salari per verificar que no estiguin tancant una discriminació de gènere.
- 2.9. Promoure processos i establir terminis per corregir les possibles diferències salarials existents entre homes i dones.
- 2.10. Aconseguir una més gran i millor conciliació de la vida familiar i laboral d'homes i dones mitjançant campanyes de sensibilització, difusió dels permisos i excedències legals existents, etc.
- 2.11. Que en el Pla de Prevenció de Riscos Laborals es garanteixi que tant l'avaluació com el propi Pla, prenguin en consideració la dimensió de gènere. Establint-se com a mètode per a l'avaluació de riscos psicosocials el ISTAS 21, adoptat com a propi per la Generalitat de Catalunya, que inclou en la seva metodologia la dimensió de gènere.
- 2.12. Establir mesures per detectar i corregir possibles riscos per a la salut de les treballadores, en especial de les dones embarassades, així com accions contra els possibles casos de persecució moral i sexual.
- 2.13. Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa tant interna com externa, amb la finalitat de garantir la permanència en l'ocupació de tots els col·lectius amb independència del seu gènere, desenvolupant el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requisits de la demanda d'utilització.
- 2.14. Informació específica a les dones dels cursos de formació per a llocs que tradicionalment hagin estat ocupats per homes i l'inrevés, si és procedent.
- 2.15. Realitzar cursos específics sobre igualtat d'oportunitats.
- 2.16. La necessitat de difondre i millorar la llei de violència de gènere, mitjançant la implantació o millora dels procediments de protecció respecte de la persecució sexual o persecució pel que fa a gènere. Enfortint, especialment, els aspectes de prevenció, els procediments àgils i discrets per a la protecció de la víctima, i les garanties del lloc de treball.
- 2.17. Ajudes complementàries a les situacions de dependència, substitutòries de les necessàries polítiques públiques. Per exemple, "xecs guarderia", ajudes econòmiques per a persones a càrrec, etc.
- 2.18. Anàlisis de les possibles raons de gènere quan en circumstàncies diverses, es detecti la pèrdua d'ocupació de la dona. Establint-se criteris i atenció personalitzada per a la protecció de l'ocupació de la dona.

### 3. Criteris aplicació Pla Igualtat

D'acord amb les conclusions obtingudes, s'elaborarà un Pla d'Igualtat, consistent en un codi de bones pràctiques, essent la seva finalitat fomentar una gestió òptima dels recursos humans que eviti discriminacions i pugui afavorir la igualtat d'oportunitats reals en el terreny professional, recolzant-se en un permanent recurs al diàleg social.

La Comissió Paritària d'Igualtat elaborarà el pressupost econòmic global que haurà de contemplar totes les fases de l'aplicació i desenvolupament del Pla, el qual serà sufragat per l'empresa (sol·licitant si és procedent, l'assessorament, les subvencions i col·laboració dels organismes institucionals pertinents).

A fi i efectes d'aplicar allò disposat en els articles anteriors respecte al diagnòstic de situació i el Pla d'Igualtat, les dues parts hauran d'acordar el corresponent calendari que asseguri la seva correcta execució.

S'estableix que el Pla d'Igualtat, i fins i tot les mesures d'igualtat, tinguin una avaluació periòdica en l'empresa amb caràcter trimestral

i en tot cas sempre que els moviments en l'organització del treball i/o contractació i personal ho facin necessari.

El resultat de la posada en comú d'aquests informes i les seves conclusions constituïran la memòria anual sobre igualtat d'oportunitats.

### 4. Comissió Paritària d'Igualtat

Per a la consecució d'aquests objectius, s'acorda constituir una Comissió Paritària per a la Igualtat d'Oportunitats de l'Empresa Municipal de Transports de Tarragona, que estarà composta per 4 representants de cadascuna de les parts (representació sindical i empresa).

La Comissió Paritària d'Igualtat vetllarà pel bon funcionament i seguiment de totes les fases, incloses la inicial, de desenvolupament i accions que es derivin del mateix. Serà igualment l'organisme estable per a la gestió del pla d'igualtat.

Els membres de la representació dels treballadors a la Comissió Paritària d'Igualtat s'elegiran entre els representants legals dels treballadors, essent assistits pels assessors que creguin convenients.

### Article 41. Indemnització complementària en substitució d'incapacitat temporal

Al treballador que estigui en situació d'incapacitat temporal, l'empresa li garantirà durant els primers 15 dies el 75%, i a partir del dia 16 el 100%, dels conceptes salarials fixos cotitzables, tot respectant, naturalment les percepcions legals derivades de la situació d'incapacitat temporal.

Si la incapacitat temporal és conseqüència d'accident laboral es percebrà, des del primer dia, el 100% dels conceptes fixos cotitzables respectant, naturalment, les percepcions legals derivades d'incapacitat temporal.

El treballador serà privat d'aquest dret, sense perjudici d'altres sancions que hi pugui haver-ne, si es comprova que la incapacitat temporal és fingida o provocada amb malícia.

En el control de l'absentisme hi col·laboraran els representants dels treballadors.

### Article 42. Ajuda familiar minusvàlid

L'empresa abonarà a cada treballador que acrediti documentalment que té convivint amb ell un fill o cònjuge minusvàlid, la quantitat anual de 377,61 euros si la minusvalidesa és del 33%, i de 755,22 euros si supera el 60%. Aquestes quantitats s'abonaran al mes següent que el treballador acrediti la situació de convivència i el grau de minusvalidesa.

### Article 43. Vestuari

L'empresa dotarà a tot el seu personal de 2 equips de roba de feina i calçat, a l'any. Igualment, proveirà de calçat de seguretat, guants o vestits especials als treballadors de la secció de taller que ho necessitin. El lliurament de l'uniforme d'hivern es farà durant la primera quinzena de gener i el d'estiu durant la segona quinzena de maig. L'ús d'aquest vestuari serà obligatori i exclusiu durant les hores de treball.

L'uniforme del personal d'explotació a lliurar per a l'hivern es compon de:

- 1 americana
- 2 pantalons
- 2 camises
- 2 jerseis/armilles
- 2 corbates
- 1 parell de sabates
- 1 peça d'abric cada 3 anys

L'uniforme del personal d'explotació a lliurar per a l'estiu, es compon de:

- 2 camises
- 2 pantalons
- 1 parell de sabates

La utilització de corbata, a l'estiu, és voluntària.

La Comissió Paritària podrà modificar la composició del vestuari.

Els treballadors podran sol·licitar la no acceptació d'algunes de les peces del vestuari, de les que el valor quedarà a càrrec de l'empresa, per a tal fet es crearà un mes abans de l'entrega un llistat de peces que no es desitgin, i en aquest fi, treballarà conjuntament l'empresa i el comitè.

Tot això, amb independència de que l'empresa pugui substituir en la seva totalitat o parcialment el vestuari per motius de canvi de model o disseny.

#### Article 44. *Bestretes*

L'empresa podrà concedir al seu personal fix que es trobi en alguna necessitat urgent inajornable, degut a causes greus i alienes a la seva voluntat, bestretes fins a un valor màxim de 3 mesos de salari. Regulant-se per les següents normes:

- Es podrà sol·licitar avançaments sinó existeix algun crèdit pendent de liquidació pel mateix concepte pel qual es va concedir la bestreta.
- Aquestes bestretes no meritiran cap interès, llevat que l'empresa sigui requerida per imperatiu legal.
- El reintegrament de cada bestreta s'efectuarà mensualment mitjançant descompte del 5,5% del préstec concedit fins a la seva total liquidació.
- La concessió d'aquests avançaments correspon al Consell d'Administració de l'empresa. El director pot, en casos molt justificats, disposar que es faci efectiva la bestreta sol·licitada de manera immediata a reserva de la posterior aprovació del citat Consell.
- El fons per aquest fi serà de 31.299,65 euros.

#### Article 45. *Retirada del carnet de conduir i control de punts del permís de conducció*

Arribat el cas que un conductor li sigui retirat el carnet de conduir per l'Autoritat Judicial o Administrativa corresponent, i per temps no superior a 13 mesos, i sempre que aquesta retirada de carnet ho sigui com a conseqüència de conduir un vehicle de l'empresa i per compte i ordre de la mateixa, segons registre de Direcció Central de Trànsit, percebrà el seu salari íntegre i serà acoblat a un altre treball digne, en algun dels serveis que disposi l'empresa, llevat que l'esmentada retirada de carnet sigui motivada per l'alcoholisme o la drogoaddicció.

A aquells treballadors que contractin una pòlissa d'assegurança que cobreixi la retirada temporal del carnet de conduir necessari per al seu treball i només per això, prèvia justificació de la contractació de l'esmentat assegurança, l'empresa li abonarà el cost de la pòlissa, amb un màxim de 84,32 euros anuals.

Suposat que la retirada sigui de les quals obliguen a l'empresa a mantenir el salari i acoblar-lo a un altre treball, el import de l'assegurança percebut (excloent les millores que pugui haver concertat el treballador al seu càrrec) haurà de ser abonat a l'empresa, i de no fer-se, l'empresa no estarà obligada a l'abonament del salari, situant-se en aquest cas el treballador en excedència.

Amb la voluntat d'ajudar al millor control i evitar situacions de desconeixements de punts del seu permís de conduir per part de l'empresa i així poder recuperar els punts perduts, tots els treballadors de les categories de moviment, tallers i garatges, hauran de comunicar; els punts perduts en el seu permís de conduir, així com, qualsevol denúncia que comporti proposta de retirada de punts, en el moment que els hi sigui comunicada per l'autoritat competent la retirada d'aquests o la denúncia.

A l'objecte de poder fer aquest seguiment complet del saldo de punts, en el termini de 1 mes comptador des de la data de signatura d'aquest Conveni, els treballadors esmentats al darrer paràgraf de l'article 45, hauran de comunicar a l'empresa el nombre punts que tinguin en aquella data retirats i les denúncies que hagin tingut coneixement que comportin retirada de punts.

#### Article 46. *Formació del Certificat d'Aptitud Professional - CAP*

Pel que fa a la formació que, d'acord amb el que estableix el Real Decret 1032/2007, de 20 de juliol, pel qual es regula la qualificació inicial i la formació contínua dels conductors de determinats vehicles destinats al transport per carretera, en la seva vessant de contínua (CAP formació contínua), tenen l'obligació realitzar i acreditar els conductors professionals, el temps necessari per a dita formació serà considerat, a tots els efectes, com a temps de treball efectiu.

El cost d'aquesta formació serà assumit en la seva totalitat per l'empresa, d'acord amb les condicions que més endavant s'especifiquen.

La Direcció de l'empresa, de comú acord amb els representants legals dels treballadors, establirà el calendari de la formació, garantint el compliment dels terminis establerts al Real decret 1032/2007.

En el cas de coincidència entre alguna de les dates en què es realitzi curs de formació del CAP i la festa setmanal del treballador, es compensarà aquesta circumstància afegint al comptador d'hores disponibles pel treballador segons el mètode recollit a l'article 13.2 del Conveni el nombre d'hores de coincidència, o es compensarà amb una retribució econòmica equivalent a 15,75 euros hora, fins a un màxim de 110 euros per dia de formació realitzada en el dia de festa del conductor.

En els supòsits en què el treballador que ha rebut la formació del CAP de l'empresa, abandoni aquesta abans de finalització del termini de 5 anys des de la data de la realització de la formació, haurà de rescabalar a la mateixa l'import equivalent al temps no amortitzat, fixat en 350 euros de cost per treballador del curs de formació, al que s'haurà d'afegir el cost de les 35 hores del temps de la formació a import d'hora segons valor anteriorment indicat (15,75 euros), per la totalitat del període de 5 anys (fixat en 901,25 euros). Import a retornar i deduir en la liquidació, en proporció al temps que, en el moment d'abandonar l'empresa, resti per arribar al termini dels 5 anys.

#### Article 47. *Jubilacions*

1. La jubilació es produirà obligatòriament i amb caràcter general al complir-se els 65 anys d'edat.

2. Dins de la política de promoció d'ocupació, la jubilació als 64 anys podrà produir-se en la forma i amb les condicions i garanties establertes en el Real decret 1194/85 de 17 de juliol, segons els apartats següents:

- Els treballadors que desitgin acollir-se a la jubilació hauran de sol·licitar-lo a la direcció de l'empresa amb 3 mesos d'anticipació com a mínim.
- L'empresa està obligada a la contractació del nou treballador simultàniament al cessament del treballador que opta per la jubilació.

3. Jubilació anticipada a temps parcial.

Podran sol·licitar el seu acolliment a la jubilació parcial els treballadors que reuneixin els següents requisits:

- Tenir complerts els 61 anys i no superar els 65.
- Reunir les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, amb excepció de l'edat.
- La reducció de jornada estarà entre un màxim del 75% i un mínim del 25%, o del 85 % per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa amb contracte de durada indefinida.
- Tenir una antiguitat mínima en l'empresa de 6 anys.
- Acreditar un període previ de cotització de 30 anys.
- Quan es compleixin els requisits legals per a això, l'empresa atendrà la petició de tots aquells treballadors que manifestin per escrit la seva voluntat d'accedir a la jubilació anticipada, a temps parcial, procedint a realitzar i facilitar quants tràmits siguin precisos perquè el treballador que es vulgui acollir a aquest dret, pot accedir a ell, mantenint l'actual sistema, en tant el règim transitori de la reforma del sistema de jubilació en curs ho permeti.

- g. En el cas que la jubilació anticipada sigui la parcial caldrà per a la seva concessió, entre empresa i treballador, s'arribi a l'acord escrit previ en la manera com es treballarà el percentatge de jornada que es manté.

### Capítol 7

#### Règim disciplinari, faltes i sancions

##### Article 48. *Competències sancionadores*

La facultat sancionadora radica en la direcció de l'empresa.

Els treballadors podran ser sancionats per la direcció de l'empresa, en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la definició i graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest Conveni.

##### Article 49. *Faltes*

Les faltes disciplinàries dels treballadors, comeses amb ocasió o conseqüència del seu treball, se classificaran en: lleus, greus i molt greus, atenent a la seva importància, transcendència i intenció.

##### a) Seran faltes lleus, les següents:

- a.1 La incorrecció ocasional amb el públic i amb els companys o subordinats.
- a.2 El retard o negligència en l'acompliment del seu treball, d'escassa transcendència per al servei.
- a.3 La no comunicació amb la deguda antelació de faltar al treball per causa justificada, excepte que es pugui provar la impossibilitat de fer-ho.
- a.4 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada fins a tres dies al mes.
- a.5 La manca de cura en la conservació de l'uniforme de l'empresa, locals, material i documents dels diferents serveis.
- a.6 En general, l'incompliment dels deures per negligència o manca de cura excusable.

##### b) Seran faltes greus, les següents:

- b.1 Les faltes de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, companys o inferiors.
- b.2 L'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, així com les negligències de les que es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- b.3 La desconsideració amb el públic en l'exercici de la feina.
- b.4 Les faltes d'assistència al treball sense causa justificada.
- b.5 Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada, per més de 3 dies al mes i menys de 8.
- b.6 L'abandonament del treball, sense causa justificada.
- b.7 La disminució en el rendiment del treball normal o pactat.
- b.8 La negligència que pugui causar greus danys en la conservació dels documents, locals i materials de l'empresa.
- b.9 La reincidència en la comissió de faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan hagin existit sancions per aquests motius.
- b.10 L'abús d'autoritat en l'exercici de les seves funcions.

##### c) Seran faltes molt greus, les següents:

- c.1 El frau, la deslleialtat i l'abús de confiança en el treball encomanat, així com qualsevol conducta de delictes dolós o de greu perjudici per a l'usuari.
- c.2 La manifesta insubordinació individual o col·lectiva.
- c.3 El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.
- c.4 Les faltes d'assistència al treball no justificades durant més de 3 dies al mes.
- c.5 Les faltes reiterades de puntualitat no justificades, per més de 8 dies al mes, o més de 15 dies al trimestre.
- c.6 La reincidència en faltes greus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins d'un període de 6 mesos.

- c.7 La percepció d'obsequis d'usuaris o persones alienes a l'empresa per raó del servei.
- c.8 Els tractes vexatoris de paraula o obra, els de falta greu de respecte a la intimitat i a la consideració deguda a la dignitat i la greu ofensa verbal o física de naturalesa sexual exercida sobre qualsevol treballador/a de l'empresa o usuari dins de la jornada laboral.
- c.9 La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat, que perjudiqui greument a l'empresa.
- c.10 La simulació de malaltia o accident.

##### Article 50. *Sancions*

Les sancions que podran imposar-se en funció de la classificació de les faltes, seran les següents:

##### a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.

##### b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de 2 a 20 dies.

Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concursos d'ascens per un període d'1 a 2 anys.

##### c) Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina per més de 20 dies i no superior a 4 mesos.

Inhabilitació per a l'ascens per un període de 2 a 6 anys.

##### Article 50.1. *Procediment sancionador*

1. Les sancions per faltes greus i molt greus requeriran la tramitació prèvia de l'expedient disciplinari la iniciació del qual es comunicarà als representants dels treballadors i a la persona interessada. Es farà el tràmit d'audiència a la persona interessada i s'escoltarà els representants del treballadors, amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional de sou i feina que es pugui adoptar per la Direcció de l'empresa per a ordenar la instrucció de l'expedient.

2. Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus als 60 dies, a partir de la data en què la Direcció de l'empresa va tenir notícia de la seva comissió, i, en tot cas, als 6 mesos d'haver-se produït. Els dits terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït en el seu cas, sempre que la durada d'aquest en el seu conjunt, no sobrepassi el termini de 6 mesos, sense existir culpa del treballador expedientat.

3. Els caps o superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels seus subordinats incorreran en responsabilitat i sofriran la correcció o sanció que s'estimi procedent, tenint en compte la que s'imposi a l'autor i de la intencionalitat o perturbació pel treball, atemptat a la dignitat de l'empresa, la reiteració o reincidència de dita tolerància o encobriment.

4. Tot treballador podrà donar part per escrit, per ell mateix o a través dels seus representants, dels actes que suposin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'empresa, a través de la seva direcció, obrirà l'oportuna informació i instruirà si s'escau, l'expedient disciplinari que procedeixi.

##### Article 50.2. *Multes i sancions*

L'empresa serà responsable de les sancions i multes que s'imposin als conductors per part de les autoritats, quan aquestes li siguin imputables.

El conductor queda obligat, quan l'hi sigui comunicat personalment, a lliurar el butlletí de denúncia a l'empresa al més aviat possible.

### Capítol 8

#### Seguretat i salut

##### Article 51. *Seguretat i salut*

Ambdues parts valoren la transcendència de la Llei de Salut Laboral i es comprometen a aplicar-la en tot moment, tot posant-hi l'esforç necessari en mitjans i en el camp formatiu.

**Article 52. Reconeixement mèdic**

Prèviament al seu ingrés i amb caràcter anual, l'empresa sotmetrà al seu personal a un reconeixement en un centre mèdic especialitzat. Aquest reconeixement mèdic inclourà història clínica, exploració física, analítica amb diversos paràmetres, raigs X, tòrax, electrocardiogrames, espirometria i audiometria, i aquelles proves que l'empresa consideri oportunes. En contraprestació del segon dia per assumptes propis recollit a l'article 16.M del Conveni, a partir de la mateixa data, i pel 2013, el temps del reconeixement mèdic obligatori s'efectuarà fora del temps de servei, tenint la consideració de no retribuït.

**Article 53. Embaràs**

En el cas d'embaràs, l'empresa arbitrarà les mesures necessàries per a la prestació d'un servei adequat a les condicions físiques de l'embarassada.

### Capítol 9 Relacions sindicals

**Article 54. Comitè d'empresa**

El Comitè d'empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors per a la defensa dels seus interessos.

Les competències dels Comitès d'empresa vénen regulades per les disposicions legals en vigor així com per allò disposat en aquest Conveni.

Se celebrarà almenys una reunió mensual entre Direcció i Comitè d'empresa.

L'empresa dotarà al Comitè d'una partida econòmica única per al seu funcionament de 200,00 euros mes.

**Article 55. Garanties**

Els membres del Comitè d'empresa tindran els drets i garanties que segueixen:

1. Disposaran del temps mínim i imprescindible per realitzar les gestions conduents a la defensa dels interessos dels treballadors que representen. Les hores de treball necessàries per cobrir aquesta finalitat seran retribuïdes i el nombre mensual serà limitat a 40 com a màxim.

2. Per a la utilització d'aquestes hores serà suficient una comunicació amb 72 hores d'antelació a l'empresa. Aquest dret s'estendrà a comunicar-se directament amb els seus representats durant la jornada laboral, i sense que el seu exercici pugui interrompre la prestació laboral dels treballadors, llevat de reunions en organismes oficials degudament convocades.

Podran celebrar assemblees en temps de treball, per un temps no superior a 6 hores a l'any, mantenint-se els serveis.

3. Podran expressar amb llibertat les seves opinions mitjançant publicacions sobre les matèries de la seva competència i inserir-les en el tauler d'anuncis específic.

Tindran a la seva disposició un local adequat per a desenvolupar les seves activitats.

Tindran dret a totes les garanties que per a això s'expressen a l'Estatut dels treballadors i a les lleis vigents sobre la matèria.

4. Tots els membres del Comitè d'empresa elegits, d'una mateixa central sindical, prèvia la seva renúncia per escrit, podran acumular en un sol membre, fins el 50% de les seves hores sindicals.

5. Les centrals sindicals més representatives en l'àmbit estatal, amb presència mínima de 2 membres en el Comitè, tindran dret a un crèdit horari de 100 hores anuals aplicables a petició de la central sindical, que haurà de fer la sol·licitud amb un mínim de 96 hores, tot indicant el treballador a alliberar i el número d'hores a realitzar.

**Article 56. Seccions sindicals**

La representació de l'empresa considera els sindicats degudament implantats com a interlocutors vàlids i necessaris per tal de facilitar les relacions entre els treballadors i la direcció, essent intermediari lícit les seccions sindicals, això sense perjudici de les atribucions conferides per la llei i per aquest Conveni al Comitè d'empresa.

L'empresa facilitarà un tauler d'anuncis per a tots els sindicats que en les eleccions sindicals hagin obtingut representació en el Comitè d'empresa.

**Article 57. Delegats de seccions sindicals**

1. Les competències dels delegats sindicals seran:

- Representar i defensar els interessos del sindicat al que pertanyin i dels seus afiliats al centre de treball, així com servir d'instrument de comunicació entre el seu sindicat i la direcció de l'empresa.
- Assistir a les reunions del Comitè d'empresa i el de seguretat i salut, amb veu i sense vot. Posseir la mateixa informació i documentació que la direcció de l'empresa posi a disposició del Comitè d'empresa, amb l'obligació de guardar idèntic sigil professional en les matèries en que legalment procedeixi.
- Ser escoltats per la Direcció de l'empresa en el tractament d'aquells problemes de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors, en general, i els afiliats al sindicat en particular. Ser informat sobre els acomiadaments i sancions molt greus que afectin als afiliats als seus sindicats.

2. Els sindicats que disposin de 2 membres en el Comitè d'empresa o la seva representació superi el 10% en les eleccions, podran triar un delegat sindical que tindrà dret a disposar del mateix crèdit horari que els membres del Comitè, podent participar de l'acumulació i duplicant el crèdit si recau en un membre del Comitè.

**Article 58. Descompte de la quota sindical**

El descompte de la quota sindical es farà efectiu amb la col·laboració de l'empresa, i es podrà fer mitjançant detreure del seu import de la nòmina mensual dels afiliats, o per altres medis que sol·licitin els seus afiliats.

Per a això, el treballador interessat haurà d'autoritzar aquest descompte expressant amb claredat al sindicat al qual pertany.

**Disposicions finals****Primera. Vinculació a la totalitat**

Atès que les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible, ambdues parts manifesten formalment que les seves respectives vinculacions suposen un compromís sobre la totalitat de les clàusules pactades.

**Segona. Normativa aplicable**

En tot allò no previst en el present Conveni serà d'aplicació l'Estatut dels treballadors i la resta de lleis generals i disposicions reglamentàries en vigor.

**Tercera. Assegurança de responsabilitat civil**

Tots els treballadors estaran coberts per la corresponent pòlissa de responsabilitat civil, que cobreixi els riscos derivats de la seva activitat professional a l'empresa.

El cost d'aquesta pòlissa d'assegurança anirà a càrrec de l'empresa.

**Quarta. Caps de trànsit i inspectors**

Als caps de trànsit i inspectors, també els serà d'aplicació la distribució irregular de jornada i horari.

**Cinquena. Tribunal Laboral de Catalunya**

Ambdues parts acorden sotmetre's, en quan a la resolució de conflictes de treball, al Tribunal Laboral de Conciliació Mediació i Arbitratge de Catalunya. Tot això, amb l'objectiu d'establir un sistema extrajudicial i extraadministratiu de solució de la conflictivitat laboral, si s'escau.

**Sisena. Comissió de formació**

Atesos els processos d'innovació tecnològica i d'adaptació de les empreses al medi que les envolta, es considera un capítol indispensable, la formació dels treballadors.



Es crea una Comissió Paritària de Formació composta per 3 membres per part de l'empresa i 3 membres per part dels treballadors, amb la presidència de la persona designada per l'empresa.

Les funcions d'aquesta Comissió Paritària seran les de determinar els cursos més oportuns a realitzar en funció dels recursos disponibles, amb aquesta finalitat s'estableixen carències i necessitats en els llocs de treball, enfocat a la qualitat total i dirigida a l'excel·lència empresarial.

En funció dels paràmetres abans esmentats, la Comissió Paritària seleccionarà els destinataris dels cursos.

La formació professional específica lligada al lloc de treball serà en hores de treball o es compensarà amb descansos.

La formació genèrica serà, o no, realitzada en temps de treball segons l'horari dels cursos, sense que sigui exigible cap compensació pel seu caràcter voluntari.

Tot això, amb independència del que s'estableix a l'article 46 del Conveni, respecte de la Formació del Certificat d'Aptitud Professional – CAP – dels conductors professionals.

#### Setena. Garanties de feina

1. En els casos d'acomiadaments declarats improcedents per l'autoritat judicial, l'empresa optarà per la readmissió, excepte en els supòsits que dita readmissió pugui pertorbar el normal funcionament de l'empresa. En aquest últim cas, l'empresa no utilitzarà això com a mesura amortidora del lloc de treball i procedirà a la contractació d'un altre treballador en les mateixes condicions d'aquell. També podrà proveir el lloc per promoció interna i cobrir la vacant final resultant.

2. En el cas de privatització de qualsevol servei, el personal tindrà dret a la seva subrogació en les mateixes condicions.

3. En compliment a allò que disposa el Reial Decret legislatiu 5/2006, de 9 de juny, i d'acord, així mateix, amb el que contempla l'article 47 del present Conveni col·lectiu respecte al foment de la contractació indefinida, ambdues parts acorden que:

- a. Els treballadors que en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball amb la mateixa empresa, mitjançant 2 o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, adquiriran la condició de treballadors fixos.
- b. Igualment si en un període de 30 mesos haguessin estat contractats durant un termini superior a 24 mesos més d'un treballador, amb o sense solució de continuïtat, per al mateix lloc de treball, mitjançant 2 o més contractes temporals, sigui directament o a través de la seva posada a disposició per empreses de treball temporal, amb les mateixes o diferents modalitats contractuals de duració determinada, un d'ells, en les condicions que més endavant es desenvolupin adquirirà la condició de treballador fix a l'empresa, en la mateixa categoria atribuïda al lloc de treball.
- c. El que disposa aquest apartat 3 no serà d'aplicació a la utilització de contractes formatius, de relleu i interinitat.
- d. De tota la situació es facilitarà la informació completa al Comitè d'empresa i seccions sindicals que verificaran en tot moment la legalitat del procés.

#### Vuitena. Pla de pensions

Es consolida un Pla de Pensions del sistema d'ocupació mixt, d'aportació definida i de prestació definida.

L'aportació definida serà per a cada partícip de 492,10 euros anuals.

Les prestacions definides cobertes amb pòlissa d'assegurances a càrrec del promotor, seran de:

- Mort per accident laboral 33.090,10 euros.
- Invalidesa permanent absoluta derivada d'accident laboral 44.120,14 euros.
- Invalidesa permanent total derivada d'accident laboral 44.120,14 euros.

- Auxili especial de defunció. La quantia serà de 14.166,76 euros. Aquesta ajuda s'atorga al marge de qualsevol que sigui la causa de la mort.

#### Disposicions transitòries

Primera. Les propostes de canvis, sobre l'article 13.3 del Conveni, realitzades per la representació sindical, de percentatges de garantia de gaudi (del 80% al 90%), el temps de descans per l'entrepà (fins 20 minuts) i de les franges horàries de començament dels serveis (de 12:45 13:30 hores i de 15:30 15:00), seran tractades a la Comissió Paritària d'Horaris i Serveis, que en cas d'arribar a acords sobre tots o alguns d'ells, es consideraran acords de Conveni i passaran de forma automàtica a regir com a condicions d'aquest.

#### Segona.- Paga de no Sinistralitat.

Es constituirà una Comissió específica, per a que a partir de 2012, i una vegada, assolits els acords corresponents, s'estableixi una paga de no sinistralitat.

La Comissió estarà conformada paritàriament per representats dels treballadors i l'empresa, en un nombre màxim de 3 membres per cada part, per a tractar sobre aquesta qüestió, que tindrà com a base els principis següents a concretar per la Comissió:

- a) Que hi hagi una reducció de la sinistralitat i un estalvi efectiu de diners a l'empresa a conseqüència d'aquesta reducció de la sinistralitat.
- b) Distribuir de forma equitativa entre empresa i treballadors conductors el possible guany que representi aquesta menor sinistralitat i estalvi econòmic.
- c) El repartiment de la part corresponent als treballadors es farà de forma proporcional i equitativa entre el personal de conducció que no hagi tingut sinistres o hagi tingut un nombre reduït (o sinistres de la seva responsabilitat).
- d) S'haurà d'acreditar haver treballat un nombre mínim de jornades anuals, a concretar per la Comissió.

Els acords a que arribi aquesta Comissió passaran a ser considerats acords del Conveni i passaran de forma automàtica a regir com a condicions d'aquest.

#### Tercera. Estudi revisió forma pagament plus conveni.

En el decurs del present Conveni s'estudiarà la possible revisió del plus conveni recollit a l'article 22 per procurar que sigui més equitatiu entre les diferents categories.

#### Quarta. Aclariment jornada laboral en els serveis nocturns.

Per tal d'aclarir la jornada laboral dels serveis nocturns pel que fa a l'hora d'inici del servei, la Comissió Paritària d'Horaris i Serveis decidirà el seu funcionament, basant-se en els següents aspectes:

- Els agents únics, quan realitzin aquest servei, rebran, a més del seu salari ja reportat, una quantitat (75,00 euros) per nit treballada. A aquesta quantitat se li afegirà el plus assistència, a partir d'1 de gener de 2012.
- La cobertura d'aquest servei es realitzarà per personal voluntari mitjançant una roda.
- Els serveis s'efectuaran amb vehicles destinats a tal fi i que disposin de totes les mesures de seguretat.
- S'estudiarà la possibilitat de comptar amb el suport del Cap de Trànsit sempre que un autobús estigui en circulació.

Els acords consensuats per la Comissió Paritària d'Horaris i Serveis passaran a ser considerats acords de Conveni i d'aplicació a partir del moment de l'acord.

Cinquena. A l'objecte de poder fer aquest seguiment complet del saldo de punts, en el termini de 1 mes comptador des de la data de signatura d'aquest Conveni, els treballadors esmentats al darrer paràgraf de l'article 45, hauran de comunicar a l'empresa: el nombre punts que tinguin retirats i les denúncies que hagin tingut coneixement que comportin retirada de punts, en aquella data.

Sisena. En el cas que durant el període de vigència del present Conveni, per disposició legal o reglamentària, s'establís qualsevol restricció o limitació sobre les retribucions del personal al servei del sector públic, a banda de la introduïda per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2011 i ja aplicada en el mateix, s'estarà al contingut de les esmentades disposicions i a l'adaptació del Conveni en allò que sigui necessari, així com l'inaplicació per imperatiu legal de les clàusules a les que afecti.

### Taules salarials - Any 2011

#### Annex 1

##### Salari base

| Personal superior tècnic | euros/mes |
|--------------------------|-----------|
| Cap de servei            | 1.206,46  |

| Personal administratiu | euros/mes |
|------------------------|-----------|
| Cap de negociat        | 931,10    |
| Oficial de primera     | 871,80    |
| Oficial de segona      | 837,62    |
| Auxiliar administratiu | 808,47    |
| Coordinador            | 916,78    |

| Personal de moviment      | euros/mes |
|---------------------------|-----------|
| Cap de trànsit de primera | 917,03    |
| Cap de trànsit de segona  | 879,83    |
| Inspector                 | 857,72    |
| Conductor - Agent únic    | 846,65    |
| Cobrador                  | 808,48    |

| Personal de tallers i garatges | euros/mes |
|--------------------------------|-----------|
| Cap de taller                  | 1.019,56  |
| Encarregat general             | 883,84    |
| Oficial de primera             | 845,69    |
| Oficial de segona              | 830,62    |
| Oficial de tercera             | 810,50    |
| Mosso de taller                | 808,47    |
| Greixador/Manteniment          | 810,50    |
| Renta cotxes                   | 810,50    |
| Aprenent                       | 627,36    |

#### Annex 2

##### Plus conveni

| Personal superior tècnic | euros/mes |
|--------------------------|-----------|
| Cap de servei            | 964,03    |

| Personal administratiu | euros/mes |
|------------------------|-----------|
| Cap de negociat        | 493,91    |
| Oficial de primera     | 396,80    |
| Oficial de segona      | 385,80    |
| Auxiliar administratiu | 296,53    |
| Coordinador            | 507,61    |

| Personal de moviment      | euros/mes |
|---------------------------|-----------|
| Cap de trànsit de primera | 491,74    |
| Cap de trànsit de segona  | 478,49    |
| Inspector                 | 473,38    |
| Conductor - Agent únic    | 348,94    |
| Cobrador                  | 373,66    |

| Personal de tallers i garatges | euros/mes |
|--------------------------------|-----------|
| Cap de taller                  | 540,47    |
| Encarregat general             | 472,16    |
| Oficial de primera             | 388,02    |
| Oficial de segona              | 384,71    |

|                       | euros/mes |
|-----------------------|-----------|
| Oficial de tercera    | 378,09    |
| Mosso de taller       | 365,99    |
| Greixador/Manteniment | 378,09    |
| Renta cotxes          | 378,09    |
| Aprenent              | 198,98    |

#### Annex 3

##### Hores extres

| Personal superior tècnic | euros/mes |
|--------------------------|-----------|
| Cap de servei            | 28,55     |

| Personal administratiu | euros/mes |
|------------------------|-----------|
| Cap de negociat        | 18,74     |
| Oficial de primera     | 16,68     |
| Oficial de segona      | 16,09     |
| Auxiliar administratiu | 14,54     |
| Coordinador            | 16,15     |

| Personal de moviment      | euros/mes |
|---------------------------|-----------|
| Cap de trànsit de primera | 18,94     |
| Cap de trànsit de segona  | 16,96     |
| Inspector                 | 18,94     |
| Conductor - Agent únic    | 18,94     |
| Cobrador                  | 15,54     |

| Personal de tallers i garatges | euros/mes |
|--------------------------------|-----------|
| Cap de taller                  | 20,52     |
| Encarregat general             | 17,83     |
| Oficial de primera             | 16,38     |
| Oficial de segona              | 15,98     |
| Oficial de tercera             | 15,61     |
| Mosso de taller                | 15,58     |
| Greixador/Manteniment          | 15,78     |
| Renta cotxes                   | 15,25     |
| Aprenent                       | 10,88     |

#### Annex 4

##### Nocturn

| Personal superior tècnic | euros/mes |
|--------------------------|-----------|
| Cap de servei            | -         |

| Personal administratiu | euros/mes |
|------------------------|-----------|
| Cap de negociat        | 1,67      |
| Oficial de primera     | 1,62      |
| Oficial de segona      | 1,50      |
| Auxiliar administratiu | 1,45      |
| Coordinador            | 1,65      |

| Personal de moviment      | euros/mes |
|---------------------------|-----------|
| Cap de trànsit de primera | 1,65      |
| Cap de trànsit de segona  | 1,58      |
| Inspector                 | 1,54      |
| Conductor-Agent únic      | 1,52      |
| Cobrador                  | 1,45      |

| Personal de tallers i garatges | euros/mes |
|--------------------------------|-----------|
| Cap de taller                  | 1,83      |
| Encarregat general             | 1,51      |
| Oficial de primera             | 1,52      |
| Oficial de segona              | 1,49      |
| Oficial de tercera             | 1,45      |
| Mosso de taller                | 1,45      |
| Greixador / Manteniment        | 1,45      |
| Renta cotxes                   | 1,45      |
| Aprenent                       | 1,13      |

## Annex 5

## Relació orientativa de petites intervencions quirúrgiques

Abscés gluti per injecció  
 Abscés simple  
 Àntrax  
 Biòpsia de ganglis  
 Bursitis (higroma)  
 Bursitis (supurades)  
 Cos estrany (tipus agulles o rebaves amb radioscòpia)  
 Glàndula paròtide (desbridament abscess) – (mai)  
 Lipomes (extirpació)  
 Panadissos  
 Plàsties cutànies petites  
 Quistos dentari i epúlides  
 Quist sebaci  
 Quistos tenosinovials  
 Torascopia  
 Bartholinitis  
 Papil·lomes i pòlips (escissió)  
 Desbridament de flegmons  
 Abscessos conducte auditiu  
 Abscessos retroauriculars  
 Biòpsies  
 Paracentesi de timpà uni o bilateral  
 Ferides de menor quantia (sutures, lligadures, exèresis, cos estrany subcutani, etc.)  
 Circumcisió  
 Mastitis (abscess de mama)  
 Biòpsia de coll  
 Papil·lomes, pòlips i quistos vaginals (extirpació i escissió)  
 Glàndula de bartholino: abscess, drenatge  
 Infiltracions amb alcohol, etc., per pruija vulvar

## Annex 6

## Protocol de prevenció contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

## La Declaració Institucional

L'Empresa Municipal de Transports Públics de Tarragona S.A. vol aconseguir un entorn de treball productiu, segur i respectuós per a totes les persones.

Totes les dones i homes de l'EMT de Tarragona tenen dret que es respecti la seva dignitat. I tots els dones i homes de l'EMT de Tarragona tenen l'obligació de tractar a les persones amb les quals es relacionen per motius laborals (clientela, proveïdors/es, col·laboradors/es externs, etc.) amb respecte, i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

D'acord amb aquests principis, l'EMT de Tarragona, declara que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància. No han de ser ignorats. I seran sancionats amb contundència.

La direcció de l'empresa i els representants dels treballadors/es vetllaran pel màxim respecte a la dignitat deguda al/la treballador/a, cuidant molt especialment que no es produeixin situacions de persecució sexual o vexacions de qualsevol tipus.

Amb aquesta finalitat la direcció de l'empresa i la representació dels treballadors/es es comprometen a assumir un paper proactiu en la prevenció i actuació de les situacions de persecució sexual que puguin donar-se, comproment-se a l'empata d'allò disposat pel Parlament de Catalunya, en el article 28, de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista; i en l'àmbit estatal segons la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en els articles 7, 8, 45.1 i 48.

Per aconseguir aquest propòsit:

L'EMT de Tarragona demana que cada una de les persones de l'organització, i especialment aquelles amb autoritat sobre altres, assumeixin les seves responsabilitats:

- Evitant aquelles accions, comportaments o actituds de naturalesa sexual, amb connotacions sexuals, o que es fan per raó de sexe d'una persona, que són o puguin resultar ofensives, humiliants, degradants, molestes, hostils o intimidadores per algú.
- Actuant de forma adequada i solidària davant d'aquests comportaments o situacions, d'acord amb les orientacions que estableix aquest protocol: no ignorant-los, no tolerant-los, no deixant que es repeteixin o s'agreguin, posant-los en coneixement i demanant suport a les persones adequades, donant suport a aquelles persones que els puguin estar patint.

L'EMT de Tarragona es compromet a:

- Difondre un protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.
- Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- Garantir que totes les queixes i denúncies es tractaran rigorosament i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

El protocol que acompanya aquesta Declaració concreta aquests compromisos i serà revisat periòdicament.

Assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: definició i exemples.

La definició es recull en la Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes.

Assetjament sexual: situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, assenyalen alguns comportaments que per si sols, o conjuntament amb altres, poden evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

## Verbal

- Fer comentaris sexuals obscens.
- Fer bromes sexuals ofensives.
- Formes d'adreçar-se denigrants o obscenes.
- Difondre rumors sobre la vida sexual d'una persona.
- Preguntar o explicar fantasies, preferències sexuals.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Parlar sobre les pròpies habilitats / capacitats sexuals.
- Invitar persistentment a participar en activitats socials lúdiques, tot i que la persona objecte de les mateixes hagi deixat clar que resulten no desitjades i inoportunes.
- Oferir / fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals.
- Demandes de favors sexuals.

## No verbal

- Mirades lascives al cos.
- Gestos obscens.

- Ús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

#### Físic

- Apropament físic excessiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària.
- El contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges indesitjats).
- Tocar intencionadament o "accidentalment" les parts sexuals del cos.

Assetjament per raó de sexe: situació on es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

A títol d'exemple, i sense ànim exclouent ni limitador, es consideren comportaments susceptibles de ser assetjament per raó de sexe, entre d'altres:

- Conductes discriminatòries pel fet de ser una dona.
- Formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones.
- Utilitzar humor sexista.
- Menystenir la feina feta per les dones.
- Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions.

La consideració d'assetjament per raó de sexe sempre exigeix una pauta de repetició i acumulació sistemàtica de conductes ofensives. Les accions han de ser realitzades de forma contínua i sistemàtica.

També es manifesta l'assetjament per raó de sexe a causa de l'embaràs o la maternitat o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral:

- Assignar a una dona un lloc de treball de responsabilitat inferior a la seva capacitat o categoria professional.
- Assignar a una dona tasques sense sentit o impossibles d'assolir (terminis irracionals).
- Sabotejar la seva feina o impedir – deliberadament – l'accés als mitjans adequats per realitzar-la (informació, documents, equipament).
- Denegar a una dona arbitràriament permisos als quals té dret.

Algunes formes de comportament són tan manifestament greus que un sol incident pot ser suficient per ser qualificat d'assetjament.

En funció de si es condiciona o no un dret, una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament, es distingeix:

- L'assetjament d'intercanvi: es força la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions en el treball.
- Assetjament ambiental: el comportament sexual impropï o un determinat comportament adreçat a una persona per raó del seu sexe crea un ambient intimidador, hostil, ofensiu: comentaris de naturalesa sexual, bromes...

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden afectar tant dones com homes i es poden produir entre persones del mateix sexe.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe pot produir-se:

- Entre companys/es (assetjament horitzontal).
- D'un comandament a un/a subordinat/da (assetjament vertical descendent).
- D'un subordinat/da a un comandament (assetjament vertical ascendent).

També es considera assetjament quan afecta una persona vinculada externament d'alguna forma a l'empresa, o es produeix per part d'aquesta: clientela, proveïdors/es, etc...

#### Àmbit de la protecció

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'EMT de Tarragona però s'hi relacionen per raó de la seva feina. Es consideren laborals aquelles situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe en les quals el vincle o la relació entre les persones s'estableix per raó de la feina o professió.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el qual les persones es trobin per raons professionals i laborals (això inclou viatges, jornades de formació, reunions o actes socials de l'empresa). L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe no seran tolerats en cap d'aquests llocs ni circumstàncies.

#### Obligacions i orientacions de la direcció de l'empresa

L'EMT de Tarragona té plena responsabilitat per garantir el dret de totes les persones a un entorn de treball productiu i segur i l'obligació de construir un ambient que respecti la dignitat de les persones treballadores de l'empresa.

Les obligacions de totes les persones amb responsabilitats de direcció són:

- Tractar tothom amb respecte i educació, evitant qualsevol comportament o actitud que puguin ser ofensius, molestos o discriminatoris.
- Garantir l'acompliment i el seguiment de les orientacions i principis que estableix el protocol.
- Observar els indicis d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Encoratjar que s'informi d'aquestes situacions utilitzant les vies i processos establerts.
- Respondre adequadament a qualsevol persona que comuniqui una queixa.
- Informar o investigar seriosament les queixes o denúncies.
- Fer un seguiment de la situació després de la queixa.
- Mantenir la confidencialitat dels casos.

#### Obligacions i orientacions de la representació de les persones treballadores

Correspon a la representació de les persones treballadores contribuir a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe en el treball mitjançant la sensibilització i la comunicació a la direcció de l'empresa de les conductes o comportaments de què tinguin coneixement i que puguin propiciar-lo.

Sense perjudici de les obligacions i funcions que la llei els atribueix en matèria de prevenció de Riscos Laborals, s'articularen mecanismes per tal que puguin exercir les següents funcions:

- Contribuir a crear una major cultura i sensibilitat sobre aquest tema, proposant accions de difusió, etc.
- Proposar i establir mecanismes i procediments per conèixer l'abast d'aquests comportaments; contribuir a la detecció de situacions de risc.
- Donar suport a les persones treballadores que puguin estar patint aquesta situació.
- Actuar com a garants dels processos i compromisos establerts.
- Assegurar la inexistència de represàlies per a les persones treballadores que s'acullin o participin en actuacions contra conductes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe.
- Garantir l'aplicació efectiva de les sancions.

#### Drets i obligacions de les persones treballadores

El dret a un entorn de treball saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de sexe; cap persona no ha de patir comportaments o accions que li resultin ofensius, humiliants, denigrants o molestos.

L'obligació de tractar els altres amb respecte.

Totes les persones de l'EMT de Tarragona tenen l'obligació i responsabilitat de tractar amb respecte els companys i companyes, comandaments, subordinats o subordinades, clientela o les persones proveïdores.

És important mostrar respecte i consideració per a totes les persones amb les quals ens relacionem i evitar totes aquelles accions que puguin resultar ofensives, discriminatòries o abusives.

Cal evitar aquells comportaments que potencialment poden fer que una persona es senti incòmoda, exclosa, o que la situïn en un nivell de desigualtat.

L'obligació de no ignorar aquestes situacions: si una persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva amb algú, o si algú en l'entorn proper sembla que està patint aquestes situacions, no s'ha d'ignorar.

L'obligació d'informar sobre les situacions d'assetjament de què es tingui coneixement i el deure de confidencialitat.

Responsabilitat de cooperar en el procés d'investigació per una denúncia interna sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe

L'EMT de Tarragona vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades sota cap circumstància i que vol donar suport a les persones que puguin veure's afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/da, molest/a pel comportament de quelcom amb qui et relaciones per raó de la teva feina, aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixin. Així doncs, cal parlar amb la persona directament o, si això resulta difícil, enviant un escrit que inclogui:

1. Una descripció dels fets (incloent detalls, dates, etc...).
2. Una descripció dels sentiments que provoca aquesta situació o comportament.
3. La petició específica que aquest comportament no es repeteixi.

En cap cas la comunicació directa prèvia serà una condició necessària per formular una queixa o una denúncia interna sota aquest protocol.

- Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe: prendre nota i registrar els incidents.
- Demanar suport: en el cas que, per la raó que sigui, resulti difícil o impossible parlar directament i en persona amb la persona que està molestant o si, tot i haver-hi parlat, persisteix en el mateix comportament, és molt important que es demani suport i que es faci quan abans millor.

L'empresa EMT de Tarragona ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés (Persones de Referència).

- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial).

Orientacions pràctiques davant d'una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe: testimonis

Si observes que un/a company/a o una altra persona es comporta d'una forma que sembla molesta o ofensiva envers un altre, o si algú en el teu entorn proper et sembla que està patint aquestes situacions, et demanem que no ho ignoris. En aquest apartat trobaràs les orientacions pràctiques per saber com has d'actuar:

- Advertir la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Informar l'empresa, demanar suport a l'empresa, presentar una queixa o una denúncia interna.

Informació, sensibilització i formació

L'EMT de Tarragona es compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació i formació per a tots els seus empleats i, en especial, a l'equip directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

Assessorament i assistència a les persones afectades: la persona de referència

L'empresa EMT de Tarragona es compromet a facilitar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de l'EMT de Tarragona però s'hi relacionen per raó de la seva feina.

L'EMT de Tarragona, d'acord amb la representació de les persones treballadores, ha nomenat una relació de persones que tenen la formació i les aptituds necessàries per donar-te suport en aquest procés.

Les persones de referència de la nostra organització són:

- Rafael Tutusaus Rodríguez (Agent d'Igualtat)
  - Irene González Domínguez (Adjunta de Gerència)
  - Possibilitat d'acudir a una persona externa (un/a professional del dret, un/a psicòleg/a, etc.)
- Els nomenaments es faran per 3 anys amb possibilitat de renovació.

Aquest protocol defineix i articula dues vies internes de resolució d'aquestes situacions:

Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa: presentar una queixa i demanar assistència a la persona de referència per resoldre la situació

- La persona que pateix la situació formula una queixa i demana el suport de l'empresa per tal de resoldre aquesta situació. És important formular la queixa tan aviat com sigui possible després dels fets. Però en cap cas s'estableix un termini per fer-ho, conscients que, per l'impacte emocional que comporten aquestes mateixes situacions, sovint es fa difícil d'actuar immediatament.
- La persona de referència intentarà resoldre el conflicte clarificant els fets i analitzant la situació amb una entrevista amb la persona assetjada. Després, realitzarà una mediació informal entre les parts implicades informant a la part assetjadora que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa i informant-la de les conseqüències de continuar en la seva actitud. Aquest procés no és sempre, ni en tots els casos, l'adequat (no ho és en aquells casos en què, per la gravetat de les accions, sigui oportuna una acció disciplinària).
- La resolució d'una queixa implica la garantia que ha finalitzat l'assetjament i s'haurà de comunicar per escrit a les parts implicades què ha ocorregut i com s'ha resolt el problema.
- Es guardaran informes del que ha succeït.
- Des de la data de presentació de la queixa fins a l'intent de resolució no ha de passar un termini superior als set dies laborals.

Vies de resolució i resposta a l'intern de l'empresa: denúncia interna i investigació

- El primer pas que posa en marxa el procés, és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic d'instrucció. Aquest òrgan pot ser una comissió acordada entre l'empresa i la representació de les persones treballadores, el Departament de Recursos Humans, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals o la persona o departament que assumeix les funcions vinculades amb la direcció i gestió dels recursos humans a l'empresa.

La denúncia interna necessàriament ha de realitzar-se per escrit i ha d'incorporar:

1. Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
2. Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
3. Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada, freqüència dels fets.



4. Els nom i cognoms dels possibles testimonis.
  - L'òrgan, departament, persona que rep la denúncia haurà de:
    1. Informar la persona denunciada del contingut de les acusacions.
    2. Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció s'ha d'acordar amb la representació de les persones treballadores.
    3. Comunicar, tant a la persona assetjada, com a la persona presumptament assetjadora, com i qui portarà a terme la investigació.
  - La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets seran acordades per l'empresa i la representació de les persones treballadores. S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe. Per això s'haurà de:
    1. Entrevistar a la persona que presenta la denúncia interna (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un/a company/a durant tot el procés).
    2. Entrevistar als possibles testimonis (i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés).
    3. Entrevistar a la persona denunciada (que pot estar acompanyada per la persona de referència o un/a company/a durant tot el procés).
  - Si cal, pot assessorar-se amb professionals de psicologia, dret, medicina, etc. Els tècnics i tècniques del servei de prevenció, així com el personal sanitari de vigilància de la salut, han de ser escoltats/des en aquesta investigació.
  - La persona que fa la denúncia només ha d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació. La instrucció ha d'acabar amb una decisió i caldrà incloure una síntesi dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat i a quines conclusions ha d'arribar l'investigador/a.
  - Durant el procés d'instrucció, s'haurà de considerar si cal:
    1. Emprendre alguna mesura per limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
    2. Intentar limitar els contactes durant la investigació.
    3. Facilitar suport i assessorament.
    4. Prendre mesures per garantir la confidencialitat.
  - Presa de decisions: resolució. La persona, persones o òrgan específic que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre, on s'expressi si hi ha evidències suficients per afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament. Si els fets es qualifiquen com a assetjament sexual o per raó de sexe, s'haurà de decidir:
    1. Les sancions i altres mesures.
    2. Les compensacions a la persona que ha patit assetjament.
  - Informar del resultat i del dret a recórrer, si el resultat no és satisfactori. La persona o l'òrgan encarregat de resoldre informará la persona que ha formulat la denúncia de les accions disciplinàries que es prendran. La decisió inclourà una síntesi dels fets i detallarà les compensacions o sancions.
- Garanties del procés i terminis
- Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialitat.
- La persona que presenta una queixa o una denúncia té el dret a:
1. Tenir garanties que aquesta es gestiona amb rapidesa.
  2. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg del procés.
  3. Rebre garanties que no quedarà constància de cap registre de la denúncia en l'expedient personal si aquesta ha estat feta de bona fe.
  4. Rebre informació de l'evolució de la denúncia.

5. Rebre informació de les accions correctores que en resultaran.
6. Rebre un tractament just.

La persona acusada d'assetjament sexual o per raó de sexe té dret a:

1. Estar informada de la queixa o denúncia.
2. Rebre una còpia de la denúncia i respondre.
3. Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
4. Rebre informació de l'evolució de la denúncia.
5. Rebre un tractament just.

La durada de tot el procés no serà superior als set dies laborables.

#### Sancions i accions correctives

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com a una infracció disciplinària.

L'assetjament sexual d'intercanvi o vertical, es considera com una falta molt greu.

L'assetjament sexual ambiental i l'assetjament per raó de sexe podrà ser valorat com a falta greu o molt greu, segons les circumstàncies del cas.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha fet una denúncia d'assetjament sexual o per raó de sexe o ha col·laborat en la investigació, constitueixen una greu infracció disciplinària.

#### Seguiment del protocol

Creació d'una Comissió de Seguiment formada per representants de les persones treballadores, representants de l'empresa i representants del servei de prevenció de riscos laborals.

## ADMINISTRACIÓ LOCAL

### DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

2011/13687 – DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

Recursos Humans

#### RESOLUCIÓ

De 15.11.2011, per la qual s'aprova i es fa pública la llista provisional de persones admeses i excloses, en la convocatòria del procés selectiu de dos llocs de treball laborals d'administratiu agent de departament/oficina per a l'Organisme Autònom BASE – Gestió d'Ingressos de la Diputació de Tarragona, torn promoció interna (Convocatòria 11/015)

#### 1. Entitat convocant

Diputació de Tarragona – Recursos Humans

#### 2. Objecte de la convocatòria

Selecció, mitjançant concurs oposició, de dos llocs de treball laborals d'administratiu agent de departament/oficina per a l'Organisme Autònom BASE - Gestió d'Ingressos de la Diputació de Tarragona, torn promoció interna (BOP núm. 218, de 21 de setembre de 2011).

#### 3. Llista provisional de persones admeses i excloses

Per tal de donar compliment a les exigències de la LO 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, es publiquen només els tres últims números i la lletra del NIF. No obstant això, les llistes completes i certificades de persones admeses i excloses s'exposen al tauler d'anuncis de la corporació (passeig de Sant Antoni, 100, 43003 Tarragona).