



## VIIIè CONVENI COL·LECTIU DEL PATRONAT MUNICIPAL D'ESPORTS DE TARRAGONA

### CAPÍTOL I

#### **Article 1. Finalitat.**

Aquest conveni col·lectiu té com a objectiu, la regulació de les condicions de treball i econòmiques del personal del Patronat Municipal d'Esports de Tarragona, (en endavant PMET).

#### **Article 2. Àmbit territorial.**

Queden inclosos dintre d'aquest conveni tots els centres del PMET.

#### **Article 3. Àmbit personal.**

Aquest conveni afecta a tots el treballadors/es que presten servei per compte del PMET.

#### **Article 4. Vigència.**

El present conveni entra en vigor a partir de la seva signatura per part dels delegats de personal i un cop aprovat per l'òrgan competent tindrà vigència fins el 31 de desembre de 2021, sent objecte de pròrroga d'any en any mentre no hi hagi denúncia expressa de les parts.

#### **Article 5. Denúncia.**

Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents.

Denunciat el conveni, mantindrà la seva vigència mentre no s'arribi a un acord.

#### **Article 6. Compensació i absorció.**

Les condicions de qualsevol índole pactades en aquest conveni formen un tot orgànic, i substitueixen i absorbeixen, en còmput anual i global, totes les existents, sigui quina sigui la naturalesa, l'origen o la denominació.

#### **Article 7. Dret supletori i condició més beneficiosa.**

Per a tot el que no estigui previst en el present conveni cal actuar d'acord amb la legislació vigent que hi resulti d'aplicació i, particularment, amb el que disposa el Reial Decret Legislatiu 2/2015 de 24 de març, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Aquest conveni respectarà les condicions més beneficioses que siguin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums dels treballadors/es.

## **CAPÍTOL II**

### **Article 8. Organització del treball.**

L'organització del treball, d'acord amb el que s'estableix en aquest conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat de la Direcció.

L'organització del treball té per objecte assolir l'empresa un nivell adequat de productivitat basat en la utilització òptima dels recursos humans i materials, essent possible, amb una actitud activa i responsable d'ambdues parts.

### **Article 9. Ingressos i cessaments.**

El període de prova serà de quatre mesos per al personal del Grup I, dos mesos per al Grup II i un mes per a la resta de personal.

El personal que desitgi cessar en el PMET haurà de notificar-ho per escrit amb una antelació de 15 dies. En cas d'incompliment el PMET podrà descomptar-li de la liquidació un dia per cada dia de retard, amb un màxim de l'import de la liquidació.

### **Article 10. Classificació del personal.**

El personal que presti els seus serveis en el PMET es classifica en els grups següents:

Grup 1. Personal Tècnic.

- 1.1 Cap administratiu/va
- 1.2 Cap d'activitats
- 1.3 Cap d'instal·lacions
- 1.4 Responsable d'externalitzacions
- 1.5 Director/a Tècnic/a Esportiu/va

Grup 2. Personal Administratiu i Tècnic.

- 2.1 Coordinadors/es d'activitats.
- 2.2 Coordinador/a d'atenció al públic.
- 2.3 Coordinador/a informàtica i comunicació
- 2.4 Oficial Administratiu/va
- 2.5 Auxiliar Administratiu/va
- 2.6 Auxiliar Administratiu/va recepcionista





Grup 3. Personal Obrer.

- 3.1 Encarregat/da
- 3.2 Encarregat/da d'instal·lació
- 3.3 El/la conserge de manteniment
- 3.4 El/la peó

**Article 11. Definició de treballs per categories.**

11a. DEFINICIÓ DE TREBALLS:

Tots els treballadors estaran sota la supervisió del Cap o responsable corresponent o del Director/a-Gerent.

- **Cap administratiu/va.**

Funcions:

- Ordenar i supervisar l'execució de les tasques dels serveis administratius, financers i comptables, confecció i elaboració pressupostària, confeccionant estats, balanços, estudis, costos, provisions de tresoreria i tot tipus de treballs anàlegs.
- Elaborar plecs de clàusules, valorar ofertes, estudis de proposta, etc.
- Preparar proves i bases per a la selecció de personal.
- Fer el seguiment de processos de selecció.
- Gestionar la relació amb personal: contractes, nòmines, liquidacions, Seguretat Social i IRPF, controls d'horaris, variacions de nòmines, etc.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Cap d'activitats:**

Funcions:

- Organitzar, planificar, ordenar i supervisar les activitats esportives.
- Elaborar plecs de clàusules, valorar ofertes, estudis de proposta, etc.
- Relació amb empreses externes de serveis: control, supervisió, facturació, etc.
- Preparar bases per a la selecció de personal.
- Fer el seguiment de processos de selecció.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Cap d'instal·lacions:**

Funcions:

- Planificar, coordinar i controlar les tasques de manteniment, conservació i neteja de les instal·lacions esportives.
- Planificar, coordinar i controlar les compres del material necessari per desenvolupar les tasques de manteniment, neteja, reparacions, conservació, etc.
- Confeccionar els quadrants d'horaris setmanals d'utilització.
- Controlar les despeses dels materials i dels subministraments que es produeixen en les instal·lacions esportives.
- Contractacions que comporten l'elaboració de plecs de clàusules, valoració d'ofertes, estudis de proposta, etc.
- Preparar bases per a la selecció de personal.
- Fer el seguiment de processos de selecció.
- Control dels diferents plans de seguretat en el treball: legionel·losi, prevenció d'accidents de treball, prevenció de riscos laborals, etc.
- Relació i supervisió de les empreses externes de serveis: control, supervisió, facturació, etc.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Responsable d'externalitzacions:**

Funcions:

- Coordinar les tasques dels monitors/as en les activitats físiques que es desenvolupin a les instal·lacions municipals o fora d'elles, així com altres serveis complementaris.
- Controlar, relacionar i supervisar les empreses externes que afecten a l'àrea d'activitats físiques
- Coordinar la gestió administrativa de les activitats físiques.
- Conèixer, controlar i fer complir la normativa per instal·lacions esportives públiques.
- Coordinar els treballs tècnics i de responsabilitat en diferents aspectes relacionats amb activitats esportives.
- Supervisar la gestió indirecta dels contractes o si fos el cas, de les concessions administratives de les diferents instal·lacions.
- Contractacions de gestió indirecta que comporta elaboració de plecs de clàusules, valoració d'ofertes, estudis de proposta, etc...
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Director/a Tècnic/a Esportiu/va:**

Funcions:

- Dissenyar amb els coordinadors del PMET i els gestors dels equipaments esportius municipals les activitats esportives, considerant les previsions pressupostàries i els recursos necessaris.



- Impulsar una gestió adequada de la informació relativa a federacions esportives, clubs, associacions esportives i esportistes individuals.
- Dissenyar el pla de formació esportiva del PMET.
- Direcció Tècnica de la promoció de l'esport, coordinar els projectes de sensibilització de l'esport entre la Ciutadania.
- Dissenyar i programar les competicions esportives, curses, campionats i activitats diverses celebrades a Tarragona.
- La relació tècnica superior amb les entitats esportives, participar en les reunions amb entitats esportives i usuaris, dirigir i proposar la regulació de les condicions d'ús de les instal·lacions, recollir i analitzar les problemàtiques i peticions per cercar i proposar solucions, i així mateix col·laborar amb altres administracions públiques i entitats respecte les actuacions conjuntes, convenis, recerca de recursos i gestió del finançament en matèria d'esports.
- Estudiar i detectar les necessitats esportives de la ciutat a partir dels contactes establerts amb les diverses federacions esportives, clubs, associacions i esportistes individuals.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Coordinador/a d'activitats aquàtiques, físiques i de lleure:**

Funcions:

- Coordinar les tasques dels socorristes i monitors/as en les activitats esportives que es desenvolupin a les instal·lacions municipals o fora d'elles, així com altres serveis complementaris.
- Realitzar el control, relació i supervisió de les empreses externes que afecten a la seva àrea.
- Realitzar la gestió administrativa de les activitats organitzades pel Patronat que afecten a la seva àrea.
- Conèixer, controlar i fer complir la normativa per a piscines i instal·lacions esportives públiques.
- Treballs tècnics i de responsabilitat en diferents aspectes relacionats amb activitats esportives.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Coordinador/a d'atenció al públic:**

- Coordinar les tasques dels/les auxiliars administratius/ves recepcionistes de les instal·lacions esportives municipals.
- Realitzar treballs d'arxiu, càlcul, facturació o similars d'administració.
- Atendre al públic, confeccionar comprovants i quadres de caixa.
- Controlar, recaptar i supervisar els ingressos de les diferents instal·lacions esportives municipals.

- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Coordinador/a d'informàtica i comunicacions coordinarà :**

Funcions:

- Gestionar i mantenir el programa de gestió esportiva.
- Realitzar el manteniment de la xarxa informàtica de totes les instal·lacions poliesportives.
- Assessorar informàticament a tot el personal del Patronat.
- Vetllar pel bon ús de les xarxes de comunicació per part dels treballadors.
- Protecció de dades dels arxius del Patronat.
- Controlar les empreses de comunicació i informàtica i fer el seguiment de la de la seva facturació.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Oficial Administratiu/va:**

Funcions:

- Realitzar tasques administratives relacionades amb la gestió, comptabilitat, facturació i tresoreria.
- Coneixement de programes informàtics de gestió.
- Atenció al públic.
- Gestionar la bestreta de caixa.
- Elaborar la documentació dels expedients per elevar a l'òrgan competent.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Auxiliar Administratiu/va:**

Funcions:

- Realitzar operacions bàsiques informàtiques.
- Arxivar, facturar i realitzar treballs senzills de càlcul i administració.
- Atenció al públic.
- Confeccionar comprovants i quadres de caixa.
- Controlar, recaptar i supervisar els ingressos de les diferents instal·lacions esportives municipals.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Auxiliar administratiu/va recepcionista:**

Funcions:



- Atenció al públic i control d'usuaris i abonats (altes, baixes, modificacions, cursets...).
- Vetllar pel bon funcionament de la instal·lació assignada.
- Confeccionar comprovants i quadres de caixa.
- Controlar, recaptar i supervisar els ingressos de les diferents instal·lacions esportives municipals.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Encarregat/da:**

Funcions:

- Controlar el bon funcionament de totes les instal·lacions, tan en termes de personal com manteniment i bona conservació de les instal·lacions.
- Vetllar pel compliment de les normes de Seguretat e Higiene.
- Donar suport al cap corresponent, dels diferents controls i supervisions a les empreses externes de servei.
- Efectuar compres i comandes de petit material necessari per al manteniment de les instal·lacions.
- Controlar i fer el seguiment de l'empresa externa que realitza el manteniment de les instal·lacions.
- Donar suport al responsable dels contractes dels serveis.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Encarregat/da d'instal·lació:**

Funcions:

- Controlar el bon funcionament de la instal·lació assignada, depenent d'ell la distribució del treball.
- Realitzar treballs de manteniment i neteja de les instal·lacions.
- Fer respectar les instal·lacions, tant a usuaris com a públic.
- Recaptar, realitzar els quadres i els justificants d'ingressos.
- De manera esporàdica, i segons la seva especialitat, realitzar tasques de: fusteria, lampisteria, electricitat, etc.
- Confeccionar i controlar els fulls diaris d'utilització.
- Controlar i fer el seguiment de les empreses externes.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

- **Conserge manteniment:**

És el personal que té a càrrec les instal·lacions, depenent de l'encarregat/da d'instal·lació.

## Funcions

- Realitzar treballs de manteniment i neteja de les instal·lacions.
  - Fer respectar les instal·lacions, tant a usuaris com a públic.
  - Controlar, recaptar i supervisar els ingressos de la instal·lació poliesportiva.
  - Donar suport a l'encarregat de la instal·lació.
  - De manera esporàdica, i segons la seva especialitat, realitzar tasques de: fusteria, lampisteria, electricitat, etc.
  - D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.
- **Peó:**

## Funcions:

- Efectuar treballs de neteja de les instal·lacions assignades
- Donar suport a la consergeria per al bon funcionament de les instal·lacions.
- Realitzar treballs de manteniment que no requereixen especialització.
- D'altres que se li puguin encomanar relacionats amb la seva categoria professional.

S'efectuarà una definició dels treballs per instal·lacions, per a una major optimització.

## 11b. TREBALLS DE SUPERIOR I INFERIOR CATEGORIA:

1. Quan les necessitats del servei ho exigeixi el PMET podrà encarregar tasques per exercir funcions superiors o inferiors que no corresponen al grup professional sempre i quan, existeixin raons tècniques o organitzatives que la justifiquin i pel temps imprescindible per atendre-les. El Patronat ha de comunicar la seva decisió i les raons d'aquesta als representants dels treballadors.
2. En el cas que s'encomanin funcions superiors a les del grup professional per un període superior a sis mesos durant un any o a vuit mesos durant dos anys, (excepte en el supòsit de substitució de malaltia, accident de treball, llicències en què la situació pot perllongar-se mentre subsisteixin les circumstàncies que van motivar aquest fet), transcorregut aquest període podran accedir a la cobertura de la vacant corresponent a les funcions desenvolupades mitjançant la superació del procés selectiu legalment previst.

El treballador percebrà la retribució corresponent a les funcions que efectivament exerceixi, excepte en els casos de funcions inferiors, en què manté la retribució d'origen.

3. Amb la finalitat de racionalitzar i optimitzar les tasques laborals, els treballadors desenvoluparan una total polivalència de funcions, amb l'única limitació d'aquelles que requereixin titulació específica o que no tinguessin els coneixements necessaris per la



realització de les mateixes. L'aplicació de la següent clàusula mai podrà anar en detriment dels drets econòmics dels treballadors.

### CAPÍTOL III

#### Article 12. Jornada

La jornada serà de 37,50 hores setmanals.

Per ser diversa la feina que es fa en els diferents centres de treball, els horaris en general s'adaptaran a les peculiaritats d'acord amb l'organització establerta per la Direcció del PMET.

Per al personal que treballa a torns, el còmput de jornada setmanal serà com a màxim de tres setmanes (1,5 dies consecutius descans). Sempre que sigui possible, s'intentarà que es puguin realitzar 48 hores de descans continu en dissabtes i diumenges.

Tot el personal que realitza més de 6 hores de treball ininterrompudament té dret a 20 minuts diaris de descans amb caràcter no recuperable.

#### Article 13. Vacances i calendari laboral.

El període de vacances serà de 31 dies naturals pel personal de manteniment i recepcions i de 23 dies hàbils o 31 dies naturals a triar pel personal d'oficines, per any treballat o la part proporcional corresponent al temps treballat.

A tal efecte el calendari es fixarà abans del 31 de març.

Les festes laborals seran les publicades per la Generalitat de Catalunya.

Per al personal que ha optat per gaudir de 31 dies naturals de vacances, quan el dia de descans de la seva setmana laboral coincideixi amb alguna de les festes laborals esmentades al paràgraf anterior, es disposarà d'un altre dia de festa, a determinar de comú acord amb el Patronat, o bé excepcionalment, s'abonarà l'import corresponent a un dia de treball.

En el cas de que únicament coincideixi amb mitja jornada de descans la compensació es realitzarà de manera proporcional.

A partir d'haver complert els 15 anys de servei al PMET es tindrà dret a gaudir de 32 dies naturals o 24 dies hàbils de vacances anuals. A partir dels 20 anys de servei al PMET es tindrà dret de gaudir de 33 dies naturals o 25 dies hàbils de vacances anuals. A partir de 25 anys de

servei al PMET es tindrà dret de gaudir de 34 dies naturals o 26 dies hàbils de vacances anuals. A partir de 30 anys de servei al PMET es tindrà dret de gaudir de 35 dies naturals o 27 dies hàbils de vacances anuals.

Aquests dies de més podran, bé acumular-se a les vacances o bé gaudir-los en funció de les necessitats del servei d'acord amb la direcció del PMET.

#### **Article 14. Permisos i excedències.**

Tots els treballadors/es tenen dret a gaudir dels permisos i llicències retribuïdes.

##### 14a. PERMÍS PER MATRIMONI

- El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

##### 14b. PERMÍS PER MATRIMONI D'UN FAMILIAR

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

##### 14c. PERMÍS PER MATERNITAT

- El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitors, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
- En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
- En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.





- La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
- El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en el casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
- L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell, si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.
- És manté la mateixa durada de setze setmanes o divuit setmanes en cas de part múltiple. Però s'amplia a dues setmanes en cas de naixement, adopció o acollida de menors amb discapacitat.
- Es manté igual, en cas de menors amb discapacitat, les dues setmanes de duració addicional, que es distribuïran, amb l'opció de les persones interessades, a gaudir-lo de forma simultània o successiva i sempre ininterrompudament.
- En cas de defunció de la mare, l'altre progenitor podrà fruit de tot o de la part restant del període de suspensió, sense descomptar del mateix la part que la mare ja hagués gaudit abans.
- Totes les regulacions que estiguin condicionades per la Seguretat Social quedaran supeditades a les modificacions d'aquest orgue.

- Suspensió per maternitat:

- a) Els treballadors es beneficiaran de qualsevol millora en les condicions de treball a les que es pugin tenir dret durant la seva suspensió de contracte (conveni col·lectiu, pactes, etc.).
- b) Causa suspensió la maternitat, el risc durant l'embaràs i l'adopció o acolliment preadoptiu o permanent de menors de nou mesos i l'adopció o acolliment preadoptiu permanent o simple, sempre que aquesta durada (adopció, acolliment) no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat amb dependències, menors discapacitats, circumstàncies personals o que per procedir d'un país estranger tenen especials dificultats d'inserció socials i familiars degudament acreditades.

#### 14d. PERMÍS PER NAIXEMENT, ADOPCIÓ O ACOLLIMENT

- El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu següents a la data de naixement, o l'arribada del menor o la menor adoptat o acolliment a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.
- S'incorpora una previsió, així, en el cas de defunció del nadó, el període de suspensió no es veurà reduït, tret que una vegada finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la seva reincorporació.

Si la mare es troba en un règim de cotització social per al qual no es reconegui el dret de suspensió de la seva activitat professional amb dret a prestacions, aquest permís podrà ser gaudit per l'altre progenitor que es trobi en el Règim General.

#### 14e. PERMÍS PER PATERNITAT

- El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des de la finalització del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a la finalització del permís.
- El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.
- Durada del permís: tretze dies ininterromputs o 26 si es gaudeix a temps parcial per acord amb l'empresa. (Aquests 13 dies han d'arribar a 4 setmanes en els pròxims 6 anys). Ampliables en dos dies més per cada nadó a partir del segon.





- Quantia de la prestació: quantia equivalent al 100% de la base reguladora del treballador.
- Gaudiment per la mare: No és possible. És un permís exclusiu dels pares, si no es gaudeix es perd.
- Destinataris del permís: pares treballadors per compte pròpia, d'altri o autònoms i pares afiliats a qualsevol règim especial de la seguretat social. El pare biològic o bé l'altre progenitor.
- Forma de gaudir el permís: el permís podrà gaudir-se de forma ininterrompuda des del moment de naixement, adopció o acollida, o bé fins després que finalitzi el permís per maternitat de la mare.

#### 14f. PERMÍS PER LACTÀNCIA

- El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finalitza el permís per maternitat i durarà fins que el nadó compleixi els nou mesos.
- A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.
- Prestació per risc durant la lactància natural: quantia equivalent al 100% de la base reguladora del salari de la treballadora. Aquest nou dret de la SS es regula en idèntiques condicions que el risc durant l'embaràs.
- Gaudiment per tots dos progenitors: és un dret que podran gaudir indistintament tots dos progenitors, sempre que tots dos treballin.
- Acumulació: es podran acumular en jornades completes en els termes que estableixi la negociació col·lectiva o per acord amb l'empresa.

#### 14g. PERMÍS PER A ATENDRE FILLS PREMATURES

- En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un

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

- Si és hospitalització per més de set dies, s'amplia el període de suspensió en tants dies com estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes.

#### 14h. PERMÍS PER A ATENDRE FILLS DISCAPACITATS

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

#### 14i. PERMÍS PRENATAL (EXÀMENS PRENATALS DEL PART)

- Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, amb justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
- Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu, tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.
- Permís remunerat per l'empresa a la persona treballadora, pel temps indispensable.

#### 14j. PERMÍS PER MORT, ACCIDENT, HOSPITALITZACIÓ O MALALTIA GREU D'UN FAMILIAR FINS A **PRIMER GRAU** o **SEGON GRAU**:

##### A) PRIMER GRAU:

- a) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, té una durada de tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.
- b) Intervenció quirúrgica ambulatoria amb justificació mèdica 1 dia.





B) SEGON GRAU:

- a. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.
- b. Intervenció quirúrgica ambulatoria amb justificació mèdica 1 dia.

14k. PERMÍS SENSE RETRIBUCIÓ PER A ATENDRE UN FAMILIAR

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

14l. PERMÍS PER SITUACIONS DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

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

14m. PER TRASLLAT DE DOMICILI

- Dins de la mateixa localitat: 1 dia natural.
- Fora de la mateixa localitat: 4 dies naturals continuats.

14n. ASSISTÈNCIA A EXÀMENS I ALTRES PROVES D'AVUACIÓ

- Un dia per assistir a exàmens finals, per altres proves definitives i alliberadores, el temps indispensable. Només centres oficials.

14o. ASSUMPTES PROPIS SENSE SOU

- La durada acumulada mai pot excedir dels sis mesos cada dos anys
- Concessió subordinada a les necessitats del servei.

14p. ESTUDIS RELACIONATS AMB EL LLOC DE TREBALL

Sense sou quan són per interès propi, amb totes les retribucions quan és per interès de l'empresa.

#### 14q. REDUCCIONS DE JORNADA

1. Requisits de concessió: Les reduccions de jornada establertes per la Llei 8/2006 de 5 de juliol, són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

En el cas de dos persones que pertanyin a la mateixa unitat familiar, no es pot concedir la reducció de jornada pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

2. Adaptació de la jornada laboral per motius personals o familiars: es podrà adaptar la durada i distribució de la jornada de treball per fer efectiu el dret a la conciliació de la vida personal i laboral en els termes que estableix la negociació col·lectiva o en l'acord amb la empresa, respectant el que preveu la negociació col·lectiva.

3. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució: els treballadors del PMET poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball, amb la percepció del cent per cent de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la seva guarda legal per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

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

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

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





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

5. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions: les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:
  - a. Per tenir cura d'un fill o filla menor de dotze anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
  - b. Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
  - c. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
  - d. Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció llur dret a l'assistència social íntegra.
6. Reducció de la jornada per guarda Legal: per tenir cura de menors de 8 anys o persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, es podrà reduir la jornada amb disminució del salari entre 1/8 i 1/2.

Les cotitzacions efectuades durant els 2 primers anys del període de reducció de jornada es computen incrementades al 100%.

També durant el primer any de la reducció de jornada per tenir cura de familiars.

Aquelles situacions no previstes al Conveni Col·lectiu seran regulades per la Llei de Conciliació de la Vida Laboral i qualsevol altra norma o disposició legal.

#### 14r. EXCEDÈNCIES

Es reconeixen dues classes, la voluntària i la forçosa. Cap d'elles donarà dret a retribució.

Podran sol·licitar excedència voluntària els treballadors/es fixes que portin com a mínim d' un any de servei.

Les peticions d'excedència voluntària es resoldran dins del mes següent a la seva presentació, i seran ateses dins de les necessitats demostrables del servei.

La excedència voluntària es concedirà per un termini no inferior a quatre mesos ni superior a cinc anys. A cap efecte es computarà el temps de excedència als efectes d'antiguitat.

Per acollir-se a una altra excedència voluntària, el treballador haurà de cobrir un altre període d'almenys dos anys de servei efectiu.

Els treballadors/es tenen el dret a un període d'excedència no superior a tres anys, per tenir cura de cada fill nascut o adoptat, a comptar des de la data del seu naixement o adopció. Els fills successius donen dret a un nou període d'excedència, posant fi al que es vingués gaudint. Quan la mare i el pare treballin, només un d'ells pot gaudir d'aquest dret. En l'excedència voluntària el treballador/a únicament tindrà prioritat pel reingrés, en el cas que la seva plaça no s'hagi cobert. El treballador/a podrà optar, entre esperar a que hi hagi una vacant de la mateixa categoria o, reingressar si hi ha plaça en una categoria similar a l'anterior.

L'excedència forçosa es concedirà en els següents supòsits:

- a) Nomenament per a càrrec públic de caràcter electiu o de lliure designació.
- b) Exercici de càrrecs electius a les centrals sindicals, a la Seguretat Social o a organismes de l'Administració que per la seva importància facin impossible l'assistència al treball.

La reincorporació a la finalització de l'excedència voluntària haurà de sol·licitar-se amb dos mesos d'antelació del termini d'excedència, de no efectuar-se la sol·licitud dins del termini establert es perdrà el dret al reingrés, llevat de la de maternitat.

La reincorporació efectiva tant de l'excedència voluntària com de la forçosa, s'efectuarà dins dels quinze dies següents a la comunicació de readmissió per part del Patronat.

## **CAPÍTOL IV**

### **Article 15. Formació.**

Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal, per tant el Patronat ha de garantir el dret de tots els empleats/des a assistir a cursos de formació i reciclatge, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'igualtat.

Els treballadors del PMET disposaran d'un crèdit de 30 hores anuals per assistir a cursos sempre i quan el servei quedi cobert i es pugui garantir la correcta prestació del mateix. Es crearà una comissió paritària de formació per decidir si el/la treballador/a pot gaudir d'una acció formativa.



Serà la comissió paritària qui decidirà si el treballador pot absentar-se del lloc de treball.

Els treballadors i treballadores tenen dret a absentar-se del centre de treball per a l'assistència als esmentats cursos. La norma a seguir serà l'assistència a un curs dins de la jornada laboral i serà necessària l'autorització prèvia del responsable del departament, en el cas de que és denegui aquesta autorització, el PMET haurà de justificar-la, s'haurà de tenir en compte que aquesta formació estigui directament relacionada amb el seu lloc de treball. Aquest temps es computarà com a treball efectiu i, en cap cas, representarà una minva de les retribucions.

Quan el PMET proposi que algun treballador/a assisteixi a un curs de formació, el PMET assumirà les despeses ocasionades amb motiu de la formació. Si l'horari del curs no coincideix total o parcialment amb l'horari de treball el PMET compensarà al treballador per les hores empleades.

## CAPÍTOL V

### Article 16. Retribucions.

A les retribucions del personal els serà d'aplicació el mateix percentatge d'increment que es fixi amb caràcter general, per les retribucions del personal laboral de l'Ajuntament de Tarragona.

És voluntat del PMET que, en el termini d'aplicació d'aquest conveni, les retribucions dels seus empleats tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de Catalunya, seguint la pauta que té establerta l'Ajuntament de Tarragona per als seus empleats.

En tot cas caldrà estar al que disposi la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada any.

### Article 17. Complement de disponibilitat

S'abonarà en concepte de plus de major disponibilitat, a tots del treballadors/es del PMET, les següents quantitats mensuals per categories:

Grup 1. Personal Tècnic:	37,00 €
Grup 2. Personal Administratiu i Tècnic.	
- 2.1 Coordinadors/es d'activitats:	18,74 €
- 2.2 Coordinador/a d'atenció al públic:	18,74 €
- 2.3 Coordinador/a informàtica i comunicació:	18,74 €
- 2.4 Oficial Administratiu/va:	19,99 €
- 2.5 Auxiliar Administratiu/va:	16,25 €
- 2.6 Auxiliar Administratiu/va recepcionista:	16,25 €
Grup 3. Personal Obrer.	
- 3.1 Encarregat/da:	24,67 €
- 3.2 Encarregat/da d'instal·lació:	18,74 €

- 3.3 Conserge de manteniment: 16,25 €
- 3.4 Peó: 18,13 €

### **Article 18. Complement de major dificultat**

Per al personal del Grup 3.3.4, s'acorda com a complement de major dificultat la quantitat de 32,04 € mensuals, aquest import tindrà el mateix increment que el salari. Aquest complement no esta inclòs a la taula salarial.

### **Article 19. Antiguitat.**

Tots el treballadors/es acreditaran un augment per any treballat, consistent en triennis del 3%, calculat sobre el sou base, el complement de disponibilitat i complement de major dificultat. Aquesta quantitat es percebrà en 14 mensualitats.

### **Article 20. Premis per prestació de serveis.**

Per la prestació al Patronat de 20 anys de servei efectiu, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 50% de la retribució mensual.

Als 25 anys de servei efectiu prestat al Patronat, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 75% de la retribució mensual.

Quan siguin 30 els anys de servei efectiu al Patronat, es percebrà, per una sola vegada, una gratificació equivalent al 100% de la retribució mensual.

Aquestes gratificacions es faran efectives el mes en què es compleixin els diferents anys de servei.

En el moment de la jubilació es percebrà una gratificació per import del 100% d'una mensualitat, sempre i quan es compti amb una antiguitat mínima de 20 anys de servei.

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

### **Article 21. Pagues extres.**

Tots els treballadors/es percebran dos gratificacions extraordinàries, els mesos de juny i desembre, d'una mensualitat del salari base, més antiguitat i complements de disponibilitat i major dificultat. El prorrateig és per semestres naturals.



## **Article 22. Treball el dissabtes, diumenges i festius**

Els treballadors/es que treballin els diumenges o festius percebran un plus de major responsabilitat de 14,08 € per cada diumenge o festiu treballat. Els treballadors que treballin els dissabtes per la tarda percebran aquest plus per import de 10,16 €.

## **Article 23. Nocturnitat i hores extres.**

Es consideraran hores extres, totes les hores efectuades fora del horari habitual de treball. Per norma general, les hores extres seran compensades per hores de treball, segons vulgui el treballador/a i sempre que no afecti al servei. En els casos en que, per necessitat del servei, no es puguin compensar les hores extres, aquestes es cobraran al mes següent. Per a tots els nivells s'estableix el preu de l'hora extra en 14,08 €. En el cas de compensar les hores extres en jornada de treball, les hores es multiplicaran pel coeficient 1,50, és a dir, cada hora extra es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

Les hores extraordinàries seran retribuïdes econòmicament a partir d' un hora completa, posteriorment podran ser pagades per franges de ½ hora.

Els treballadors/as que prestin servei entre les 22,00 h. i les 6,00 h. percebran un plus de 1,71€ per hora treballada dintre de aquest horari.

## **Article 24. Dietes per desplaçaments**

Quan per motius de feina, el PMET desplaci a un treballador/a per efectuar les seves tasques o gestions relatives a ell, el PMET assumirà les despeses que es puguin produir, fixant prèviament les pautes de justificació.

En aquests desplaçaments, quan s'utilitzi el cotxe propi, es percebrà la quantitat de 0,19€ per quilòmetre recorregut. El desplaçament es farà, sempre que sigui possible, en transport públic.

L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball.

## **Article 25. Prestacions socials.**

El personal pot optar per adherir-se al pla de pensions o bé al fons social.

Els treballadors que s'adhereixen al pla de pensions faran renúncia expressa a les prestacions del fons social.

Els treballadors també podran adherir-se al pla de pensions fent renúncia expressa al 50 % de l'import corresponent a cadascuna de les prestacions del fons social. En aquest cas, l'aportació al pla de pensions serà també del 50 %.

Els treballadors que s'adhereixen al fons social faran renúncia expressa a les prestacions del pla de pensions.

Tantmateix, els empleats adherits al pla de pensions també podran accedir al següents ajuts excepcionals amb càrrec al fons social:

- a. Ajut a treballadors amb familiars disminuïts al seu càrrec
- b. Ajut ortopèdic per pròtesis fixes
- c. Ajuts excepcionals, acordats expressament per la comissió d'interpretació, estudi i seguiment
- d. Ajut per malaltia celíaca

En el supòsit de que reglamentàriament no es puguin realitzar aportacions al pla de pensions, durant l'any afectat tots els treballadors podran adherir-se al fons social.

#### 25a. PLA DE PENSIONS:

L'aportació del Patronat al pla de pensions col·lectiu vindrà determinada pel que s'estipula a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, establint-se d'aquesta manera la filosofia a aplicar per la quantificació de exercicis futurs.

L'ingrés d'aquesta aportació es farà efectiu durant el segon trimestre de cada any, i tindran dret a percebre-la els treballadors/es que a 31 de març del mateix any, tinguin assolit un any d'antiguitat al Patronat.

#### 25b. FONS SOCIAL

Tot el personal laboral del Patronat que acrediti més d'un any de servei continuat al Patronat pot accedir al fons social, d'acord amb les condicions fixades dins l'annex d'aquest conveni.

#### 25c. BESTRETES REINTEGRABLES:

1. Els treballadors amb antiguitat superior a 1 any podran demanar bestretes.
2. L'import serà de dos mensualitats com a màxim. No es podrà sol·licitar una segona bestreta, si no s'ha acabat d'abonar la primera.
3. La sol·licitud s'ha de presentar al registre del Patronat i s'hi ha d'especificar la quantitat, la causa i els terminis de devolució, que no pot superar els 20 mesos.





4. Els treballadors amb una antiguitat superior a un any podran demanar l'avançament de la paga extraordinària corresponent al semestre natural.
5. Previ acord, es podran concedir bestretes per un import superior a l'esmentat, en casos excepcionals i totalment justificats.

## CAPITOL VI

### Article 26. Règim disciplinari.

Totes les faltes comeses pel treballador/a es classificaran en lleus, greus i molt greus, segons el grau d'importància.

#### 26a. TINDRAN LA CONSIDERACIÓ DE FALTES LLEUS:

- Les faltes de puntualitat en l'assistència al treball no superior a cinc minuts, sempre que no causin perjudici greu.
- La mera desatenció o descortesia amb les persones amb que es relacioni durant el treball o desobediència als superiors sempre que la negativa no fos manifestada de paraula.
- Les relatives a la falta de pulcritud i higiene personal.
- No cursar en el termini màxim de tres dies la baixa per malaltia, llevat que es provés la impossibilitat d'haver-lo fet.
- No comunicar el canvi de domicili o telèfon.
- L'incompliment de normes o mitjans de seguretat i la imprudència en el treball, que no ocasionin danys o accidents tant al personal, com a les eines de treball.

#### 26b. TINDRAN LA CONSIDERACIÓ DE FALTES GREUS:

- La reiteració o reincidència en faltes lleus per segona vegada en el termini de dos mesos.
- Absentar-se o faltar al treball sense causa justificada.
- Faltar al respecte i/o mantenir discussions injustificades amb els usuaris i/o amb altres companys.
- La simulació de malaltia o accident.

- L'embriaguesa, sempre que no sigui habitual, cas en que es consideraria molt greu.
- Les d'indiscreció, negligència o d'ètica professional, sempre que no motivin reclamació per part de tercers, cas que es qualificaria com a falta molt greu.
- Més de cinc faltes de puntualitat comeses en el període de dos mesos.
- Realitzar sense el permís oportú treballs particulars, així com usar eines o estris del PMET per als mateixos treballs propis.

#### 26c. TINDRAN LA CONSIDERACIÓ DE FALTES MOLT GREUS:

- El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori, tant al PMET com als companys de treball o qualsevol altra persona.
- Fer desaparèixer, inutilitzar o causar desperfectes a aparells, eines, estris, instal·lacions i documents del PMET.
- L'embriaguesa habitual.
- Violar el secret de la correspondència, documents reservats o revelar a elements estranys dades de reserva obligada.
- Falsejar les dades aportades a les declaracions formulades a qualsevol del efectes legals per als quals es sol·licitin.
- L'assetjament moral o *mobbing*.
- La reincidència en falta greu tot i essent de diferent naturalesa, sempre que es cometi dins dels tres mesos següents d'haver-se produït la primera.

#### **Article 27. Règim de sancions.**

Correspon al PMET la facultat d'imposar sancions en els termes estipulats al present conveni. La sanció de les faltes requerirà comunicació escrita, i motivada, al treballador. En tot cas el PMET haurà de comunicar al representant dels treballadors al mateix temps que al propi afectat, tota sanció que s'imposi.

La llista de conductes tipificades, de cap manera es exhaustiva i qualsevol altra conducta no reflectida al llistat haurà d'aplicar-se per analogia la conceptualització que correspongui a la mateixa.



Les faltes lleus no requereixen expedient disciplinari i serà competència de la Presidència. Les faltes greus o molt greus seran interposades pel Consell Rector del PMET, previ expedient disciplinari iniciat pel Director/a-Gerent.

### **Article 28. Sancions.**

Les sancions màximes que podran imposar-se en cada cas, segons la gravetat de la falta comesa, seran les següents:

- a) Per faltes lleus: Amonestació verbal, amonestació per escrit, suspensió d'ocupació i sou fins a cinc dies.
- b) Per faltes greus: Suspensió d'ocupació i sou de sis a trenta dies o trasllat forçós.
- c) Per faltes molt greus: Trasllat forçós o suspensió d'ocupació i sou de trenta i un a seixanta dies i/o acomiadament.

### **Article 29. Prescripció de les faltes.**

La facultat del PMET per sancionar prescriurà, per a les faltes lleus als deu dies, per a les greus als trenta i, per a les molt greus als dos mesos, sempre a partir de la data en que es va tenir coneixement, i en qualsevol cas als sis mesos d'haver-les comès.

## **CAPITOL VII**

### **Article 30. Reconeixement mèdic.**

Tots els treballadors/es tindran el dret a una revisió mèdica anual.

### **Article 31. Roba de treball.**

Es subministrarà a cada empleat/da acollit al present conveni col·lectiu de treball les peces de roba de treball que són usuals al grup al qual vagin destinades, el lliurament de la roba de treball d'hivern es farà abans del 15 d'octubre de cada any i la d'estiu abans del 15 d'abril de cada any.

Si qualsevol de les peces de la uniformitat es deteriorés per l'ús o, accidentalment durant el treball, abans que correspongués la seva renovació, se'n lliura una de nova, prèvia acreditació del deteriorament de la vella.

### **Article 32. Complements per Incapacitat Laboral.**

Els treballadors/es del PMET en cas d'IT percebran el 100% del salari. En cas d'incapacitat temporal el treballador/a acceptarà la revisió per part del metge designat per l'empresa. En cas d'irregularitat, l'empresa deixarà d'abonar el complement fins al 100% del salari.

No obstant l'anterior, mentre siguin vigents les restriccions previstes al Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, es reconeixen les següents prestacions complementàries per incapacitat temporal, a aplicar sobre sou base, antiguitat i complements de disponibilitat i de major dificultat:

#### A) Contingències comuns

- Dia 1 a 3: 50 %
- Dia 4 a 20: 75 %
- Dia 21 en endavant: 100%

#### B) Contingències professional:

- Des del primer dia: 100 %

#### C) 100 % des del primer dia, en els següents casos excepcionals:

- Hospitalització (també tindrà aquesta consideració l'atenció durant 24 hores o més als serveis d'urgència)
- Intervenció quirúrgica
- Malaltia crònica
- Embaràs d'alt risc
- Càncer
- Malaltia greu física o psíquica
- Processos d'incapacitat temporal que impliquin tractaments de radioteràpia o quimioteràpia així com els que tinguin inici durant l'estat de gestació, encara que no doni lloc a una situació de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància, ja que tindran aquesta mateixa consideració de circumstància excepcional.
- Malalties no recollides al quadre de malaltia professionals, però que tenen una vinculació directa amb condicions específiques de treball que fan a les persones més vulnerables a patir aquest tipus de malalties comunes no reconegudes en general.
- En el supòsit d'incapacitat temporal afavorida, associada o agreujada per la discapacitat de persones que tinguin reconegut un grau de discapacitat igual o superior al 33 %



### **Article 33. Comissió paritària.**

Es crea la comissió paritària integrada per un membre de cada part, que seran el/la Gerent del Patronat per part de l'empresa i un dels delegats dels treballadors/es, per part dels treballadors/es. La comissió ha de constituir-se en un termini de quinze dies a partir de l'aprovació d'aquest conveni.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en què les discrepàncies o queixes, així com altres funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, la qual, després de rebre l'escrit, es reunirà, i en un termini de set dies a comptar de la recepció de l'escrit, ha de resoldre sobre la qüestió objecte de la controvèrsia.

A les reunions podran assistir amb veu, però sense vot, els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableixen com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària, la següent: Complex esportiu municipal de Campclar, Carrer Riu Siurana s/n, 43006 de Tarragona.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir en el si de l'esmentada Comissió, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

Es fixa el Tribunal Laboral de Catalunya com a darrer òrgan per a la solució de conflictes, en el supòsit que aquests no fossin resolts per la Comissió Paritària, així com per qualsevol discrepància per la no aplicació de les condicions de treball a les que fa referència l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

La comissió paritària tindrà les següents funcions:

- a) Interpretació, vigilància, aplicació, desenvolupament i seguiment del Conveni.
- b) Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el present Conveni. Els acords presos en el si de la comissió paritària vinculen a les parts, en l'àmbit de les seves competències.
- c) Mediació i conciliació en el tractament de les qüestions i dels conflictes de caràcter individual o col·lectiu que es plantegin dins l'àmbit de regulació del Conveni.
- d) Establir criteris per a l'elaboració de plans d'ocupació, així com participar en el seguiment i avaluació dels resultats.
- e) Formular iniciatives, propostes y suggeriments en l'ordre de millorar la situació de la contractació temporal.

El règim de funcionament de la comissió paritària serà:

- a) Les reunions han de tenir, amb caràcter ordinari, una periodicitat mínima semestral. També se'n podran fer, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les parts.  
De totes les sessions, tant ordinàries com extraordinàries, se n'estendrà l'acta corresponent.
- b) L'ordre del dia es confeccionarà amb els punts fixats en la sessió anterior i aquells altres que proposin per escrit qualsevol de les parts.
- c) La comissió pot utilitzar els serveis ocasionals o permanents de persones assessores, amb veu i sense vot. Aquestes seran nomenades lliurement per cadascuna de les parts.
- d) Tots els acords de la comissió requereixen el consens d'ambdues parts.
- e) Les parts poden decidir, en aquelles qüestions sobre les quals no hi hagi acord, sotmetre-les al criteri d'un arbitratge, com pot ser el Tribunal laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya.

#### **Article 34. Assegurances per responsabilitat civil o penal.**

El PMET ha de contractar una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil per a tot el personal del PMET que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquest mena.

#### **Article 35. Assistència jurídica.**

El PMET ha de garantir que l'assistència jurídica sigui consensuada entre l'empresa i el treballador, que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

#### **Article 36. Facultats de la representació col·lectiva.**

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc. de tots els empleats/des que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del conveni col·lectiu de treball o les que es facin en reunions a petició del PMET.
- c) El PMET facilitarà a la representació del personal, el local i els mitjans necessaris pel compliment de les seves funcions.
- d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de 15 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades.





Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

- e) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que siguin d'interès laboral i/o social.
- f) El PMET facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social, quan ho demanin.
- g) Els representants del treballadors/es seran notificats de tots els expedients i sancions, lleus, greus o molt greus.
- h) Així mateix, podran assistir a les compareixences dels treballadors/es expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.
- i) Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors/es. En qüestió d'horaris es serà especialment respectuosos i no significarà cap perjudici per l'afectat.

### **Article 37. Competències i representació col·lectiva.**

A més de les competències establertes per la legislació vigent en la matèria, els delegats o delegades de personal tenen les competències següents:

- a) Rebre informació de tots els assumptes relacionats amb el personal.
- b) Emetre informes amb caràcter previ a l'adopció dels acords o resolucions en matèria de personal.
- c) Plantejar i negociar tots els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, salaris, horaris, calendari laboral, vacances, bestretes, política de contractació, promoció interna i oferta pública d'ocupació, per a la qual s'ha de tenir en compte el nombre d'hores extres fetes l'any anterior, així com els motius que les han fetes necessàries.

### **Article 38. Jubilació parcial amb contracte de relleu**

El treballador que compleixi els requisits legals establerts per accedir a la jubilació parcial i reuneixi les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà sol·licitar la jubilació parcial reduint la seva jornada ordinària de treball dins dels percentatges legalment establerts.

## **DISPOSICIÓ ADDICIONAL**

L'any 2017, el Patronat Municipal d'Esports de Tarragona farà una aportació al pla de pensions de 842,85 euros, per a cada personal laboral fix o temporal amb un any o més de servei continuat.

Aquesta aportació serà compatible amb l'accés al fons social.

A final de l'any 2017 es negociarà la possibilitat de fer una segona aportació al pla de pensions un cop es conegui l'import dels estalvis del capítol 1 del pressupost del PMET. Aquesta aportació realitzada el 2017 per l'Ajuntament de Tarragona als seus treballadors.





## ANNEX: Fons social

### Bases generals

#### Objecte.

L'objecte del fons social és establir ajuts econòmics amb la finalitat de compensar una part de les despeses sobrevingudes per fets o situacions esdevinguts durant la vigència del conveni, per les modalitats següents:

1. Ajut odontològic
2. Ajut ocular
3. Ajut ortopèdic
4. Ajut per planificació familiar
5. Ajut per estudis
6. Ajut a treballadors amb fills disminuïts al seu càrrec
7. Ajut per tractaments especials
8. Ajut excepcional
9. Ajut per malaltia celíaca

#### Beneficiaris.

Podrà sol·licitar els ajuts regulats en aquest acord el personal que compleixi els requisits específics de cada ajut i estar en situació de servei actiu en el moment en què es produeixi el fet causant.

En aquells supòsits en què dos beneficiaris inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquestes bases tinguin causants comuns del mateix ajut, només un d'ells podrà tenir dret, llevat del que estableixi la base específica de cada ajut.

No es podran sol·licitar ajuts per fets o situacions que es prevegin per a treballadors sotmesos a sistemes mutualistes o coberts per la Seguretat Social, llevat que els hi hagi estat expressament denegat.

Totes les referències als fills en les bases específiques s'entendran fetes als fills biològics com als adoptats o en règim d'acolliment o tutela, podent-se demanar l'oportú justificant.

## **Sol.licituds.**

Els interessats hauran de presentar la sol·licitud degudament emplenada conforme al model oficial, que es podrà recollir al Departament de Recursos Humans.

Es presentarà una sol·licitud diferenciada per a cada ajut i no se'n podrà sol·licitar més d'un pel mateix supòsit de fet i causant.

Els documents que s'adjuntin a la sol·licitud han de ser sempre fotocòpies compulsades pel departament de personal, excepte quan la Comissió del Fons social n'hagi exigint el document original. Els documents amb esmena no tindran validesa.

La documentació que s'adjunti no es retornarà llevat d'aquella que la Comissió dels fons social n'hagi exigint l'original i sempre que l'interessat ho demani per escrit.

L'incompliment del que s'estableix a les bases generals i/o específiques de cada modalitat d'ajut i/o l'omissió documental requerida suposarà l'exclusió del pagament de l'ajut.

El Patronat, a sol·licitud de la Comissió, podrà demanar en qualsevol moment documentació complementària relativa als ajuts sol·licitats.

## **Lloc i termini de presentació de sol.licituds**

Les sol·licituds es presentaran a les oficines del Patronat. En cap cas es podran presentar sol·licituds per ajuts d'una antiguitat superior a sis mesos.

## **Procediment**

La Comissió del Fons social estarà formada pel Director Gerent, el Cap d'Administració, l'oficial administrativa responsable de RRHH i dos delegats sindicals dels treballadors. La comissió del fons social procedirà a l'estudi i a la valoració de les sol·licituds admeses a efectes d'elaborar la corresponent proposta de concessió. La proposta es farà amb subjecció a les normes establertes en aquestes bases i als principis d'equitat i objectivitat. Les persones que en són membres es comprometen a guardar la necessària confidencialitat en relació amb les informacions i dades de tipus personal que coneguin per mitjà dels expedients tramitats.

Four blue ink signatures are located at the bottom of the page, arranged horizontally from left to right. Each signature is a stylized, cursive scribble.



**PMET** Patronat Municipal  
d'Esports de Tarragona



La proposta de resolució s'eleva a la presidència del PMET, qui dictarà la corresponent resolució per la qual es concedeixen els ajuts.

En cas de denegació de l'ajut sol·licitat o de ser necessària l'aportació de documentació addicional, al treballador interessat se li enviarà comunicació per correu electrònic, del qual haurà de confirmar la rebuda. Si el treballador no disposés de correu electrònic serà citat a les oficines del Patronat, on se li lliurarà personalment l'esmentada documentació.

L'adjudicació d'ajuts s'efectuarà fins on ho permeti la quantitat assignada a aquesta modalitat dintre del pressupost del Patronat.

### **Incompatibilitats**

Les modalitats d'ajuts són incompatibles amb la percepció d'altres de naturalesa similar concedits per qualsevol organisme o entitat pública per al mateix exercici econòmic o any acadèmic, si s'escau, llevat que fossin de quantia inferior, cas en què si la quantia i la naturalesa són acreditades documentalment, se'n podrà sol·licitar la diferència.

Els ajuts per a estudis universitaris de fills i treballadors/es són expressament incompatibles amb les beques que se'ls hagin concedit.

No es concedirà cap ajut pel cònjuge o fills quan aquest realitzin en el moment en què es produeixi el fet causant de l'ajut qualsevol tipus de treball remunerat. S'exigirà document de vida laboral expedit per la Seguretat Social.

### **Falsedat o ocultació de dades en les sol·licituds.**

Sens perjudici de les responsabilitats en què es pugui incórrer, la deformació de fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació de l'ajut i fins i tot, si escau, la impossibilitat d'obtenir altres ajuts en properes ocasions.

Si de la revisió, ja sigui d'ofici o com a conseqüència de reclamació, de la concessió d'un ajut se'n detectés error, ocultació o falsejament de dades que suposin la denegació o la reducció de l'ajut, haurà de reintegrar-se la quantitat indegudament percebuda.

### **Procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut.**

El procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut serà en funció dels rendiments econòmics bruts anuals de la persona sol·licitant, descomptada l'antiguitat. A aquest efecte, la quantia resultant, fixada a les bases específiques per a cada ajut, es multiplicarà pel coeficient de proporcionalitat establert de la forma següent:

<b>RE</b>	<b>CP</b>
Fins a 22.204,42.....	1,00
De 22.204,43 a 29.439,90 €.....	0,95
Més de 29.439,91 €.....	0,90

\*RE: rendiments econòmics bruts, en euros, sense antiguitat

\*CP: coeficient de proporcionalitat

Anualment s'actualitzaran, aplicant-hi la variació de l'IPC a Catalunya de l'any natural anterior, els imports dels rendiments econòmics bruts anuals que delimiten els trams dels referits coeficients de proporcionalitat.

També anualment s'actualitzaran, aplicant-hi la variació de l'IPC a Catalunya de l'any natural anterior, els imports dels ajuts especificats en els apartats "Bàrem tractaments odontològics", "Bases específiques per a l'ajut ocular", "Bases específiques dels ajuts per estudis" i "Bases específiques de l'ajut per fills disminuïts" d'aquest Annex Fons Social.

### ***Ajuts per a famílies nombroses.***

Els ajuts amb càrrec al fons social per a empleats que tinguin família nombrosa al seu càrrec seran incrementats un 10%. Els empleats que siguin caps de família monoparental tindran el mateix tracte.

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

#### **Concepte:**

L'ajut odontològic consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social.





### Documentació:

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

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

### Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

### Barem tractaments odontològics

<b>1. Radiologia</b>	
Radiologia periapical	8,27 €
<b>2. Odontologia conservadora</b>	
Obturació simple	35,01 €
Obturació complexa	41,37 €
Pal de titani	7,64 €
Implantació pin	7,64 €
Carilla de composite	70,00 €
Endodòncia uniradicular	70,00 €
Endodòncia biradicular	82,74 €
Endodòncia multiradicular	101,83 €
<b>3. Periodòncia</b>	
Curetatge per quadrant	35,01 €
Curetatge quirúrgic per quadrant	133,65 €
Gingivectomia	57,28 €
<b>4. Odontopediatria.</b>	
Obturació dent temporal	28,64 €
Pulpotomia	35,01 €

<b>5. Odontologia preventiva.</b>	
Tartrectomia	35,01 €
Fluorització per arcades	19,09 €
Laca de fluor	10,83 €
Sellat de fisures per quadrant	38,19 €
<b>6. Pròtesis removibles.</b>	
Dentadura complerta sup. o inf.	165,47 €
Dentadura parcial resina	165,47 €
Fèrula de descàrrega	70,00 €
Dentadura colada 1-4 unit.	248,21 €
Dentadura colada +4 unit.	273,67 €
Reajustaments pròtesis	47,73 €
<b>7. Pròtesis fixes.</b>	
Funda provisional	20,36 €
Corona colada	70,00 €
Corona metall resina	70,00 €
Corona metall porcellana	76,37 €
Munyó	47,73 €
<b>8. Ortodòncia</b>	
<p>Atesa la complexitat d'aquest tractament, i atès que és un tractament d' una durada aproximada de dos anys, el procediment per a la determinació de la quantitat final anual, que es procurarà abonar en un sol pagament dins del primer trimestre de l'any següent al qual es sol·licita l'ajut, serà el 80% de l'import de les despeses que s'hagin originat durant un any comprès entre els mesos de gener i desembre.</p>	
<b>9. Cirurgia oral</b>	
Exodòncia quirúrgica cordal	133,65 €
Frenectomia	133,65 €
Apicectomia	165,47 €
Implants dentals	636,43 €

### **Bases específiques per a l'ajut ocular.**

#### **Concepte:**

L'ajut ocular consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per la correcció ocular no coberta pel sistema de la Seguretat Social.



Aquesta modalitat d'ajut es concedirà cada dos anys, llevat que la prestació corresponent resulti necessària per prescripció facultativa i suposi una modificació respecte de la situació anterior. En aquest últim cas, s'ha d'acreditar mitjançant un informe mèdic on consti la modificació de la graduació. També es concedirà en cas de robatori, havent d'acreditar-ho amb la corresponent denúncia i declaració jurada de no haver percebut cap indemnització.

Aquesta modalitat abastarà les prestacions següents:

Muntura ulleres	35,01 €
Vidre de 0 a 3 diòptries	47,72 €
Vidre de 3 a 6 diòptries	63,64 €
Vidre de 6 a 9 diòptries	82,74 €
Vidre de més de 9	100,00%
Vidre (bifocal, trifocal)	70,00 €
Vidre progressiu	76,37 €
Renovació d'una lent de contacte	70,00 €
Lents de contacte	140,02 €

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

#### **Documentació:**

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

- fotocòpia compulsada del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...) o del llibre de família si el causant és un fill que no disposa de DNI.
- fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, emès pel facultatiu i on ha de constar CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom del causant i la data.
- en aquells casos en què sigui necessari, cal presentar un informe mèdic on consti la necessitat de renovar la correcció de la graduació, el nom del causant, el número de col·legiat, el nom i la signatura de l'oftalmòleg i la data.

#### **Import de l'ajut:**

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.

### **Bases específiques de l'ajut ortopèdic.**

#### **Concepte:**

L'ajut ortopèdic consistirà en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses per la correcció ortopèdica no coberta pel sistema de la Seguretat Social.

Per aquesta modalitat d'ajut caldrà aportar el justificant de prescripció facultativa. L'ajut es concedirà d'acord amb el barem següent:

Audiòfons i manteniment	70,00%
Mitges, croses, faixes, cadires de rodes, etc.	100,00%
Calçat ortopèdic	100,00%
Plantilles ortopèdiques	100,00%
Pròtesis fixes	100,00%
Altres	a determinar per la Comissió

#### **Documentació:**

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

- a) fotocòpia compulsada del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...) o del llibre de família si el causant és un fill que no disposa de DNI.
- b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, emès pel facultatiu i on hi ha de constar el CIF/NIF, el tipus de prestació, l'import, el nom del causant i la data.

#### **Import de l'ajut:**

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.

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

#### **Concepte:**

L'ajut per planificació familiar consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar les despeses que figuren al barem del centre oficial, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social. La prestació econòmica serà del 50 % de la despesa originada, fins un import màxim de 3.000,00€. Les quantitats per imports superiors, es valoraran per la comissió paritària d'interpretació, estudi i seguiment.





### Documentació:

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

- a) fotocòpia del DNI del causant
- b) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament de la despesa objecte d'ajut, on ha de constar el CIF/NIF, el nom del causant i la data.

### Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

### Bases específiques dels ajuts per estudis.

#### Concepte:

L'ajut per estudis consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses que figuren al barem següent.

Només es concedirà un ajut per alumne amb independència del nombre d'activitats escolars que realitzi.

Ajut per llar d'infants	57,28 €
Ajut per a pre-escolar	57,28 €
Ajut per a primària	70,00 €
Ajut per escola d'adults	70,00 €
Ajut per a Batxillerat, ESO, cicles formatius, FP i COU	95,47 €
Ajut per accés a la universitat de majors de 25 anys	95,47 €
Ajut per estudis universitaris:	
carrera universitària (lletres)	222,75 €
carrera universitària (ciències)	254,57 €
Ajut per estudis d' idiomes	70,00 €
Ajut per estudis especials i artístics	95,47 €

## Documentació

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

a) fotocòpia del DNI del causant o llibre de família (treballador, fill, cònjuge, etc...)

b) **llar d'infants i pre-escolar:** justificant de matriculació

**escola d'adults:** justificant d'assistència d'un 80% al curs

**Batxillerat, cicles formatius, FP i COU:** justificant de les despeses de matrícula

**Accés a la universitat per majors de 25 anys:** per obtenir l'ajut, caldrà adjuntar el justificant de matriculació. Aquest ajut només es podrà sol·licitar dues vegades.

**Estudis universitaris:** justificant de les despeses de matrícula per curs complet o assignatures soltes.

**Estudis d'idiomes:** justificant de les despeses de matrícula per curs complet.

**Estudis especials i artístics:** justificant de les despeses de matrícula del curs.

Els justificants hauran de ser una fotocòpia compulsada del rebut o del document on s'acrediti el requisit que es demana al punt anterior. Al mateix hi ha de constar el nom del causant i la data.

## Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la despesa.

Només es concedirà un ajut per curs.

## Bases específiques de l'ajut per fills disminuïts

### Concepte:

L'ajut per fills disminuïts consisteix en una prestació econòmica destinada a sufragar en part les despeses per l'atenció de fills, amb el 33% de grau de disminució. Les quantitats assignades per cada fill seran:

import anual	827,37 €
import addicional, per cada 1% més de grau de disminució	10,58 €





### Documentació:

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

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

### Import de l'ajut:

L'import de l'ajut és la quantia assignada per a cada fill després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segon rendiments econòmics bruts en eruos/any, sense antiguitat.

### Bases específiques dels tractaments especials.

#### Concepte:

Els tractaments especials consisteixen en unes prestacions econòmiques destinades a sufragar en part, o totalment les despeses que figuren al barem següent, no cobertes pel sistema de la Seguretat Social.

#### *Tractaments*

Psiquiàtrics o psicològics	50,00%
Logopèdia	50,00%
Raig làser	50,00%
Medicina natural	50,00%
Vacunes	100,00%

#### Documentació

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

- a) fotocòpia del DNI del causant (treballador, fill, cònjuge, etc...)
- b) fotocòpia mèdica del diagnòstic o la justificació de la necessitat del tractament, i on ha de figurar el número de col·legiat, el nom del causant, la data i la signatura del metge especialista.
- c) fotocòpia compulsada del rebut o del document que justifiqui el pagament, on ha de constar el CIF/NIF, el nom del causant i data.
- d) Es podrà demanar el justificant, de la Seguretat Social, on s'acrediti que aquesta prestació no queda coberta.

#### Import de l'ajut:

En tots els casos, els percentatges s'aplicaran a l'import que ha de satisfer el treballador, un cop gaudeixi de les prestacions a que tingui dret a càrrec de la Seguretat Social.

L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.

En aquells casos en què la quantia de l'ajut respecte a la despesa realitzada sigui inferior a la quantitat corresponent en el barem, s'atorgarà l'import de la factura.

### **Bases específiques de l'ajut excepcional.**

#### **Concepte**

Aquesta modalitat consistirà en un ajut econòmic de caràcter excepcional, que la Comissió valorarà i decidirà per unanimitat, destinat a atendre situacions especials de màxima necessitat i/o situacions imprevistes que no es trobin incloses a la resta de modalitats i que hagin ocasionat una despesa determinada.

En aquest sentit, la Comissió valorarà que pel mateix fet causant només es pugui concedir l'ajut una sola vegada.

#### **Requisits.**

Per poder optar a la modalitat d'ajut excepcional, serà requisit indispensable que aquest no sigui objecte de cobertura a les bases definides anteriorment, o per la Seguretat Social o qualsevol sistema habitual de previsió de riscos.

#### **Documentació.**

- a) fotocòpia compulsada del DNI del sol·licitant.
- b) Documentació acreditativa del fet o de la circumstància que s'indiqui en la sol·licitud.
- c) Factures justificatives de la despesa.
- d) Si s'escau, fotocòpia compulsada del certificat de la Seguretat Social, mútua o qualsevol altre organisme oficial que acrediti que s'ha sol·licitat el seu ajut i que aquest ha estat denegat.

#### **Import de l'ajut i procediment d'adjudicació.**

La Comissió valorarà i decidirà per majoria, a la vista de la documentació presentada, la necessitat de l'ajut i en determinarà la quantia. L'import de l'ajut és la quantia que surti després d'aplicar el barem el coeficient de proporcionalitat assignat segons categories professionals.





## **Bases específiques de l'ajut per malaltia celíaca.**

### **Concepte**

Aquest ajut, que té com a finalitat restablir la salut, sufragar, en part, les despeses de l'adquisició dels aliments especials necessaris de les persones en relació amb la malaltia celíaca.

### **Beneficiaris**

Els treballadors i treballadores del Patronat i els seus fills menors de 18 anys o majors, si hi conviuen amb ells, als quals se'ls hagi diagnosticat malaltia celíaca o enteropatia de sensibilitat al gluten.

### **Documentació**

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

- a) Fotocòpia del llibre de família on figurei inscrit el/la causant, si s'escau, fotocòpia del document que n'acrediti la tutela, l'acolliment o l'adopció, quan l'ajut sigui per a fills o filles.  
Rest a exempt de presentar aquest document el personal, al qual se'ls hagi concedit aquest mateix ajut per al mateix fill en anys anteriors i que, per tant, ja hagi presentat aquesta documentació.
- b) Certificat o informe mèdic on es determini la malaltia celíaca.  
Rest a exempt de presentar aquest document el personal, al qual se'ls hagi concedit aquest mateix ajut per al mateix fill en anys anteriors i que, per tant, ja hagi presentat aquesta documentació.
- c) Certificat de convivència en cas que l'ajut sigui per a fills o filles que tinguin 18 anys o més complerts.

### **Import de l'ajut:**

L'ajut consisteix en una quantitat única anual de 311,40 € bruts.

