

RESOLUCIÓ

TRE/1204/2008, de 7 de març, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació del Pacte regulador de condicions econòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Ribes de Freser per als anys 2007-2008 (codi de conveni núm. 1702352).

Vist el text del Pacte regulador de condicions econòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Ribes de Freser, subscrit per les parts negociadores el dia 11 de juny de 2007, i d'acord amb el que estableixen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (BOE de 13 d'abril de 2007) i l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants;

Vista l'aprovació expressa de l'òrgan de govern competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció del Pacte regulador de condicions econòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Ribes de Freser per als anys 2007-2008 (codi de conveni núm. 1702352), al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que el Pacte esmentat es publiqui en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Pacte.

Girona, 7 de març de 2008

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials de Treball a Girona

Transcripció literal del text signat per les parts

PACTE

de condicions econòmiques i laborals del personal funcionari de l'Ajuntament de Ribes de Freser

CAPÍTOL I*Condicions generals***Article 1***Finalitat*

El present Pacte té com a objectiu primordial assolir la finalitat següent:

- a) La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal funcionari al servei de l'Ajuntament de Ribes de Freser, per solucionar els problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicable als esmentats treballadors/ores, d'acord amb la diversitat de les activitats que desenvolupen.
- b) L'assimilació del règim jurídic del personal funcionari al del personal laboral en tot allò que permeti la seva especial naturalesa i condició.

Article 2

Àmbit d'aplicació

Aquest Pacte afecta a totes les persones subjectes al règim funcionarial i que presten llurs serveis a l'Ajuntament o organismes dependents de l'Ajuntament, llevat de les que ocupen càrrecs de confiança o assessorament, i les contractades sota la normativa reguladora de la Llei de contractes de l'Administració pública.

També és d'aplicació al personal que presti els seus serveis en el patronat municipal de cultura i esports.

Article 3

Àmbit temporal

El present Pacte té una vigència de l'1 de gener del 2007 al 31 de desembre del 2008.

Aquest Pacte queda prorrogat per tàcita reconducció, per períodes successius d'un any, si cap de les parts no formula cap denúncia de revisió o resolució abans d'un mes a partir de la data de termini de vigència del Pacte.

Article 4

Vigència de les condicions més beneficioses i normativa legal

En tot allò no previst en la regulació del present Pacte, preval el que ordenin les disposicions legals i reglamentàries vigents en cada moment.

S'han de respectar les situacions personals que en concepte de percepció de qualsevol classe siguin més beneficioses que les fixades en l'esmentat Pacte, les quals s'han de mantenir estrictament com a personals.

Article 5

Comissió Mixta d'Interpretació i Seguiment

La Comissió Mixta d'Interpretació està integrada per 2 representants designats per l'Ajuntament i 2 representants dels treballadors. Ambdues parts poden utilitzar els serveis d'assessors, amb veu i sense vot. Les reunions de la Comissió es realitzen a petició de les parts, dins del termini de 7 dies a partir de la petició i en el dia i hora convingut per ambdues parts.

La Comissió Mixta es constitueix el mateix dia en que es firma el Pacte i es reuneix ordinàriament una vegada per semestre.

CAPÍTOL 2

Règim econòmic

Article 6

Retribucions

Per a l'any 2007 l'augment salarial és el fixat per als empleats/ades públics en la Llei de pressupostos per al 2007.

El personal al servei de l'Ajuntament de Ribes de Freser ha de rebre anualment 2 pagues extres d'una quantia, cadascuna d'elles, igual a la totalitat del salari mensual. Dites pagues han de ser satisfetes, conjuntament amb la nòmina mensual, en dates de 30 de juny i 20 de desembre de cada any.

Respecte a la nòmina mensual s'abona el penúltim dia hàbil de cada mes.

Es crea un fons addicional per fomentar la millora de la qualitat dels serveis públics de l'Ajuntament. La quantia d'aquest fons la fixa la Comissió Mixta per a cada any de vigència del Pacte i estableix de quina manera es distribueix el mateix.

Article 7

Complement de destí

És el concepte retribuït destinat a remunerar el lloc de treball que es desenvolupa

lupi, segons el nivell aprovat pel Ple municipal i d'acord amb el catàleg de llocs de treball.

Els complements de destí mínims fixats en funció dels grups de titulació són, a partir de l'1 de gener del 2007, els següents:

	Nivell mínim	Nivell màxim
Grup A	21	30
Grup B	16	26
Grup C	16	22
Grup D	14	18
Grup E	10	14

Article 8

Complement específic

El complement específic (CE), està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en consideració a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat. El Ple municipal fixa la quantia i ha de figurar en un catàleg derivat de la plantilla i ordenat per llocs de treball.

De l'esmentat catàleg, se n'ha de lliurar una còpia a la Junta que, així mateix, ha de rebre informació de totes les variacions que s'hi produeixin per noves assignacions.

Per tal d'establir el CE de cada treballador/a, s'ha de realitzar una valoració de llocs de treball, que sobre la base de la relació de llocs de treball que necessàriament ha d'estar feta per la corporació, determina la quantia d'aquest complement, per cada grup. Aquesta valoració es comença a realitzar dintre del primer any de vigència del Pacte.

Article 9

Complement de productivitat

Tal com està establert en la normativa vigent, el Ple municipal ha d'aprovar la quantitat global corresponent a complement o plus de productivitat. La distribució individual de l'esmentat complement la realitza l'òrgan municipal que tingui atribuïda l'esmentada competència.

Les quantitats que es concedeixin per aquest concepte han de ser de coneixement públic de tot el personal, així com dels representats sindicals.

Article 10

Gratificacions per serveis extraordinaris

Com a norma general no es realitzen hores extraordinàries ni serveis especials, excepte per a l'atenció d'incidències imprevistes.

En aquests supòsits, s'ha d'abonar preferentment l'import de les hores extraordinàries, o es compensen en dies de descans, en el cas que per circumstàncies de la producció o motiu justificat de caire organitzatiu la compensació no es pugui fer efectiva en forma de compensació econòmica. Les hores extra no compensades a dia 31 de desembre, s'han de retribuir abonant l'import de totes les que quedin pendents.

Es considera horari nocturn el comprès entre les 22 i les 6 hores.

Es consideren dies festius els diumenges i els contemplats en el calendari laboral.

Es crea una borsa de personal voluntari per a aquells actes previstos que es puguin plantejar. Per aquesta disponibilitat, el personal que entri a formar part de la borsa de personal voluntari ha de cobrar una quantitat de 300 euros anuals en concepte de plus de disponibilitat obligatòria, a pagar amb la nòmina del mes de novembre de cada any. Aquesta quantitat s'incrementa anualment segons acord de la Comissió Mixta.

Les hores treballades han de ser retribuïdes com a hores extres.

Preus de la hora extraordinària. S'estableix un preu unitari per grup de classificació professional.

Grup a: 35 euros. Grup B: 35 euros. Grup C: 25 euros. Grup D: 20 euros. Grup E: 17 euros.

Indemnització per assistència jurídica:

Sens perjudici del pagament de les indemnitzacions en concepte de desplaçaments, allotjament, manutenció i altres que corresponguin que efectui el Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya per assistència a judicis, els treballadors/ores que per raons del servei hagin de comparèixer davant un jutjat fora de la jornada laboral, han de ser compensats amb 35 euros més quilometratge (fix) (Figueres o Girona). Aquests imports cal incrementar-los amb l'IPC previst per a l'any 2007.

Indemnització per raó del servei:

El personal té dret a rebre indemnitzacions per tal de rescabalar-se de les despeses que tingui per raó dels serveis.

Dietes. Quantitat diària per compensar les despeses originades per estada i manutenció fora de la residència habitual.

Espanya: 60,00 euros/dia

Mitja dieta: 36,00 euros/dia

Estranger: 80,00 euros/dia

Compensació per absència del domicili: 25,00 euros/dia

En cas d'assistència a fires i/o promoció turística, es concedeix un marge de 36 hores des de l'arribada de la fira a l'inici de la propera jornada laboral.

Despeses de desplaçament: Quantitat destinada a compensar les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport.

Transport públic. Segons justificació, import del bitllet.

Automòbil particular. S'estableix una indemnització de 0,36 euros/km.

Article 11

Antiguitat

Tot el personal de la plantilla ha de percebre els triennis d'acord amb l'import fixat anualment per la Llei de pressupostos generals de l'Estat, segons el nivell A, B, C, D i E en que es troba classificat el personal de l'Ajuntament, d'acord amb la plantilla de personal de l'Ajuntament.

Aquest complement personal s'abona per cada 3 anys de prestació de serveis complets.

El complement personal d'antiguitat s'abona a partir del primer dia del mes següent al de la data en què es compleixi el venciment del trienni corresponent. En el cas que el venciment coincideixi amb el dia 1 del mes, s'abona des d'aquesta data.

CAPÍTOL 3

Condicions de treball

Article 12

Jornada laboral

La jornada laboral és de 37'5 hores setmanals com a prestació bàsica excepte del 15 de juny al 15 de setembre que és de 35 hores setmanals i es fa a jornada continuada.

Amb caràcter general no es consideren laborals els dissabtes.

Es consideren festes de caràcter administratiu els dies 24 i 31 de desembre. Aquests dies l'Ajuntament roman obert durant mitja jornada.

Article 13

Reduccions de jornades, permisos i suspensions de contracte

1. Les treballadores amb un fill o filla de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de

temps pot ésser dividit en dues fraccions. La duració del permís s'incrementa proporcionalment en els casos de part múltiple. La dona, per voluntat pròpia, pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal de mitja hora, amb la mateixa finalitat. Poden gaudir d'aquest permís indistintivament la mare o el pare, si tots dos treballen.

2. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

a. Els treballadors/ores que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 8 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

b. En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors/ores tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 4.

c. En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors/ores tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a.

d. El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

3. En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un octau fins un màxim de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors/ores que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

4. En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a. Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

b. No obstant el que disposa la lletra a, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

c. L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poden ésser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

5. En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a. En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b. En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix la lletra a o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

c. En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

6. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

7. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors/ores que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals treballadors/ores s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

8. Es pot atorgar també als treballadors/ores amb fills discapacitats un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

9. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

10. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball d'altres treballadors/ores, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

11. El treballador/a té dret a la suspensió del contracte durant 13 dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en 2 dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió es independent del gaudi comparativament dels períodes de descans per maternitat regulats en l'apartat 4.a).

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits de adopció o acolliment, aquest dret correspon solament a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant, quant el període de descans regulat en l'apartat 4.a) sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercida per l'altre.

El treballador/a que exerceixi aquest dret ho pot fer en el transcurs del període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill/a o des de la resolució judicial per la qual es constitueix la adopció o a partir de la decisió administrativa

o judicial de acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte regulada en el article 4.a) o immediatament després de la finalització de dita suspensió.

La suspensió del contracte a que fa referència aquest article es pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%.

El treballador/a ha de comunicar a l'Ajuntament amb la antelació necessària l'exercici del dret regulat en aquest article.

12. Totes les mesures que preveu la Llei 8/2006, són d'aplicació en aquest Pacte, derogant les que s'apliquessin en relació a la Llei 6/2002.

Article 14

Foment contractació indefinida

El foment de la contractació indefinida és un element indispensable per acabar amb la contractació temporal i per l'estabilitat de l'ocupació en l'Administració. Per això calen mètodes que facin possible aquest foment en aquelles places on siguin susceptibles de ser transformades contractacions temporals en indefinides.

Per definició, són susceptibles de ser contractacions indefinides totes aquelles places que estiguin relacionades amb feines permanents dintre de l'Ajuntament, ja siguin de temporada o no, i que per tant són tasques amb un caràcter no esporàdic que han de permetre la contractació indefinida.

La Comissió Mixta és l'encarregada de sospesar quines places dintre de l'Ajuntament són les indicades segons allò exposat en aquest article.

Així mateix, l'Ajuntament es compromet a convocar en un temps no superior a 2 anys, totes aquelles places que s'ocupin interinament o en règim laboral temporal a partir de la firma d'aquest Pacte.

Article 15

Vacances

Les vacances anuals del personal tenen una durada de 23 dies laborables. Quan es tracti de contractes temporals, correspon la part proporcional.

El calendari anual de vacances s'ha d'aprovar, a ser possible, abans del 30 d'abril, sense perjudici que puguin ser concedides abans d'aquesta data a qui així ho demani.

En cas de conflictes a l'hora d'elegir un període de gaudiment de les vacances, aquests han de ser resolts, dins de cada secció, atenent criteris de rotativitat en l'elecció.

Les vacances s'han de realitzar preferiblement dins l'any natural, no obstant, en els casos de llicència per maternitat es poden realitzar a continuació de la mateixa. Excepcionalment i de mutu acord les vacances es poden gaudir com a màxim fins al 15 de gener de l'any següent.

El període de vacances s'incrementa en funció de l'antiguitat efectiva a l'Administració pública d'acord amb el següent detall:

18 anys d'antiguitat: 2 dies.

A partir d'aquests 18 anys: 1 dia més per trienni complet

Els caps que tinguin personal a les seves ordres han d'establir el pla de vacances i presentar-lo a l'Oficina de Personal en el termini que s'indiqui.

Article 16

Llicències i permisos retribuïts

a. Matrimoni o parella de fet registrada o que s'ajusti a la Llei de parelles de fet del Parlament de Catalunya: 15 dies.

b. 3 dies en cas de naixement d'un fill, o de mort, accident, malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari, de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Si per aquest motiu el treballador/a ha de fer un desplaçament, el termini és de 4 dies.

c. Trasllat de domicili: 2 dies.

d. Matrimoni o formació de parella de fet fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: un dia.

e. Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per complir-los.

f. Examen acadèmic oficial i professional, tant final com parcial alliberador: un dia i prèvia justificació.

g. Visita mèdica: el temps indispensable i en els casos i termes que estableixi la legislació vigent i el mateix cas per acompanyament dels fills menors en edat escolar.

h. En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 2 dies.

i. El temps necessari per a l'assistència a cursets o estudis directament relacionats amb el lloc de treball i per interès de l'Ajuntament, prèvia autorització de l'Ajuntament.

j. 6 dies d'assumpes propis, ampliable fins a 9, que actualment en gaudeix el personal funcionari i una part dels laborals, i per evitar discriminacions entre el personal de l'Ajuntament s'ha d'incrementar en un dia per any amb la finalitat que l'any 2010 tot el personal gaudeixi dels 9 dies.

k. El temps necessari per a l'assistència a cursets o estudis directament relacionats amb el lloc de treball i per interès de l'Ajuntament, prèvia autorització del Ajuntament.

Els permisos relacionats no impliquen en cap cas pèrdua de les retribucions fixes ni periòdiques.

La sol·licitud de permisos i llicències han de realitzar-se per escrit i en el termini de 3 dies d'antel·lació. Aquest termini pot ser menor en casos molt justificats i urgents.

Als efectes de permisos, inclòs pel cas de matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant un document oficial i compleixi amb els requisits establerts en la Llei de parelles de fet del Parlament de Catalunya.

Totes les mesures que preveu la Llei 8/2006, són d'aplicació en aquest Pacte, derogant les que s'apliquessin en relació a la Llei 6/2002.

Article 17

Excedències

1. L'excedència pot ser voluntària o forçosa. La forçosa, que dóna dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés ha de ser sol·licitat dintre del mes següent a l'acabament del càrrec públic.

El treballador/a que tingui una antiguitat a l'empresa d'almenys un any té dret que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini que no sigui inferior a 4 mesos ni superior a 5 anys.

Aquest dret només el pot exercir una altra vegada el mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des del final de l'excedència anterior.

2. Per atendre un/a fill/a natural o adoptiu/va fins a 3 anys a comptar des de la data del naixement. Aquesta situació d'excedència és computable a efectes de triennis, consolidació del grau personal i drets passius. Durant el primer any es té dret a la reserva del mateix lloc de treball que s'ocupava. Transcorregut aquest període la reserva és d'un lloc de categoria equivalent, igual nivell i retribució.

Per als treballadors/ores que formin part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del lloc de treball s'estén 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.

Article 18*Règim disciplinari*

El règim disciplinari del personal funcionari és el que està establert en el Reglament de personal al servei de les entitats locals, i el que sigui aplicable al personal funcionari de la Generalitat de Catalunya. També s'ha de tenir en compte el règim disciplinari que fixa el nou Estatut de la Funció pública.

Article 19*Baixes per malaltia*

El personal funcionari té dret a percebre el 100% de les retribucions íntegres mensuals en cas de baixa laboral.

Article 20*Salut laboral*

L'Ajuntament de Ribes de Freser, en compliment de la Llei 31/95, es compromet a fer complir i facilitar els medis necessaris per a que es compleixi la llei en tots els llocs de treball. Tal com està establert en la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals i altres normes de desenvolupament, totes les matèries referides a seguretat i salut laboral han de ser objecte de consideració a través del delegat/ada de Seguretat i Salut, i del servei de prevenció, com a suport tècnic d'assessorament, tant de l'empresa com dels delegats/ades de prevenció i dels propis treballadors/ores.

Es poden designar delegats/ades de prevenció, malgrat no formin part dels òrgans de representació.

Les competències, l'organització i el funcionament d'ambdós òrgans són els que estan assenyalats en la normativa reguladora i els que es puguin establir mitjançant normes de règim intern.

S'ha de consignar en el Pressupost municipal una quantitat destinada a atendre prioritats en aquesta matèria, segons el que estableixi la normativa reguladora. I a tal efecte s'ha de tenir en compte l'opinió del delegat/ada en l'aprovació.

S'ha de fer al personal de la plantilla municipal una revisió mèdica anual adequada a les seves característiques laborals. Els resultats es remetent directament del centre mèdic al domicili del treballador/a.

El delegat/ada de prevenció disposa d'un crèdit d'hores sindicals igual al que disposa el delegat/ada de personal per al desenvolupament de la especial tasca que té encomanada com a delegat/ada de prevenció.

Article 21*Roba de treball*

La corporació ha de proporcionar a tots els treballadors/ores l'equipament adequat per a la realització del seu treball, prèvia negociació amb el delegat/ada de personal, delegat/ada de Seguretat i Salut i la corporació.

El lliurament del vestuari d'estiu s'efectua abans del dia 1 de maig i el d'hivern abans de l'1 de setembre.

Vestuari d'estiu: 2 pantalons, 2 polos o camises, 1 botes o sabates.

Vestuari d'hivern: 2 pantalons, 2 polos o camises, 1 botes o sabates.

Bianualment s'ha de lliurar un anorac adequat.

Article 22*Selecció de personal*

La selecció de personal es fa d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas, i s'han de respectar sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Els delegats/ades de personal tenen dret a estar presents en tota la tramitació del procediment de selecció de personal, així com a l'accés de tota la documentació relativa a les proves selectives.

També és requisit indispensable que hi hagi un representant dels treballadors en el tribunal qualificador creat a l'efecte de una prova selectiva, al qual s'ha de tenir en compte la seva opinió

És la Comissió Mixta la encarregada de reunir-se als efectes de elaboració de les bases per a la provisió de llocs de treball segons la oferta pública de treball de l'Ajuntament.

Article 23

Promoció interna

L'entitat local es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general, que doni prioritat a l'experiència i la professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria. Així les places vacants i/o les places de nova creació s'han de cobrir per promoció interna, sempre que sigui possible. El sistema utilitzat ha de ser, amb caràcter general el concurs-oposició.

El personal té dret a la promoció interna, sempre que es compleixin les condicions inherents a les esmentades places, i superin les proves corresponents, excepte en els casos que la legislació permeti un sistema diferent.

Els delegats/ades de personal tenen dret a estar presents en tota la tramitació del procediment de selecció de personal, així com a l'accés a tota la documentació relativa a les proves selectives. A més el delegat/ada pot ser escoltat en l'establiment de les condicions en qualsevol prova selectiva que es celebri en aquest Ajuntament.

Els requisits exigits per prendre part en els torns de promoció interna són els següents:

Disposar de la titulació exigida.

Tenir una antiguitat mínima de 2 anys en l'escala a què pertanyi.

Estar en servei actiu, serveis especials o altres situacions que legalment ho permetin.

El sistema de selecció per al torn de promoció interna és el concurs-oposició, excepte en aquells supòsits en què la legislació estableixi un altre sistema diferent.

CAPÍTOL 4

Condicions especials

Article 24

Ajuts socials

Es concedeixen ajudes fins a un màxim de 200 euros anuals que s'incrementen anualment en la quantia que ho faci l'article 6 de l'últim paràgraf del Pacte, i que es concedeixen una vegada per persona i per any, sempre i quan no sigui per conceptes diferents, en raó d'ajudes socials.

Després de la presentació de la sol·licitud i de la factura original, als empleats públics afectats per aquest acord, per la compra i/o reposició de vidres d'ulleres graduades i per tractament odontològic o fisioterapèutic. Pel global d'aquestes ajudes es crea una bossa econòmica dotada amb una quantia determinada cada any als pressupostos municipals.

Quan per raons del servei desenvolupat i de forma accidental es malmetin les ulleres, es reposen per unes idèntiques o del mateix model, qualitat i característiques aprovades pel Comitè de Seguretat i Higiene. És preceptiu informe justificatiu del cap de l'Àrea o responsable polític, detallant la situació.

Article 25

Jubilacions anticipades

L'Ajuntament de Ribes de Freser es compromet a facilitar als treballadors/ores que ho demanin, la jubilació parcial a través del contracte de relleu o una compensació econòmica consensuada per ambdues parts interessades.

Article 26

Assegurances col·lectives

L'Ajuntament es compromet a subscriure una assegurança que cobreixi els possibles accidents laborals de tot el personal.

Article 27*Assistència jurídica*

La corporació estableix, a través d'un concert amb un gabinet jurídic, l'assessorament permanent i la defensa jurídica a tot el personal que tingui conflicte judicial derivat dels treballs que desenvolupi a l'Ajuntament, el pagament de costos judicials i la tramitació de recursos contra sentències que no considerin satisfactòries els juristes municipals. En cas de desacord del treballador/a se n'ha de sol·licitar un informe al Comitè d'empresa que és vinculant.

Article 28*Integració dels disminuïts físics i psíquics*

La corporació es compromet a reservar i cobrir el 5% de places, respecte del total de la plantilla, per a la seva ocupació per persones amb disminucions físiques, psíquiques o sensorials.

Article 29*Formació*

Es reconeix la formació com un dret i un deure del personal.

L'Ajuntament ha de facilitar i proporcionar els instruments necessaris per aconseguir una major formació professional dels treballadors/ores. En aquest sentit ha de facilitar la distribució de la jornada laboral i els torns per a la realització d'aquesta formació.

A tal efecte s'han de respectar 40 hores anuals segons estableixen els Acords de formació continua entre administracions públiques i sindicats de data 01.09.94. En el cas que la duració d'un curs sigui major de 40 hores i sempre que sigui d'interès per la corporació i la persona afectada, aquest es pot realitzar en la seva totalitat sigui quina sigui la seva duració.

El personal pot participar voluntàriament en els cursos de reciclatge que els siguin oferts. Aquesta formació s'adreça també a afavorir la promoció professional dins el propi Ajuntament. Els cursos de formació oferts per l'Ajuntament es fan dins de l'horari laboral i si coincideixen fora de l'horari s'han de compensar les hores.

Totes les despeses derivades de la formació no poden mai anar a càrrec del treballador/a. Aquestes despeses van a càrrec de la corporació.

S'ha de crear una Comissió Mixta de forma paritària entre l'Ajuntament i els representants per acordar el Pla de formació per als anys de vigència del Pacte.

CAPÍTOL 5*Drets sindicals***Article 30***Drets sindicals*

Els drets sindicals són reconeguts per la legislació vigent: Estatut dels treballadors i la Llei orgànica de llibertat sindical.

Es reconeix la possibilitat de creació de seccions sindicals dels sindicats més representatius a l'empar de la LOLS a partir de 3 afiliats/ades i el reconeixement d'un delegat/ada que representi els interessos dels afiliats/ades de la respectiva secció sindical com reconeix la llei abans esmentada.

Article 31*Mitjans per a l'acció sindical*

Suport administratiu: Dintre de les seves hores sindicals els delegats/ades de personal poden fer ús dels mitjans al seu abast de suport administratiu per llur activitat.

Mitjans materials: Els representants dels treballadors poden fer ús d'una sala de reunions a la casa de la vila, telèfon, material d'oficina general i d'un arxivador amb pany exclusiu ubicat en aquesta.

Plafons d'avisos: A cada centre de treball o dependència diferenciada, s'ha de disposar d'un plafó d'avisos d'ús exclusiu sindical dirigit al personal de l'Ajuntament.

La unitat del personal ha de disposar per a qui ho demani d'una relació actualitzada de les ubicacions dels plafons.

Article 32

Crèdit d'hores sindicals

Es reconeix el crèdit horari de 15 hores mensuals als delegats/ades dels treballadors lliurement designats en aquest Ajuntament.

Les hores que utilitzin com a formació sindical queden excloses del còmput anual del crèdit d'hores sindicals abans esmentat sense perjudici igualment de les hores de formació anuals a les que tenen dret els treballadors/ores que prestin els seus serveis en l'Administració pública.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

El mateix dia que s'aprovi definitivament el present Pacte, s'ha de formalitzar la constitució de la Comissió Paritària amb la finalitat de portar a terme les funcions establertes en aquest Pacte per a aquesta, i així mateix, ha d'establir la mateixa el seu règim intern a on han de constar com a mínim les matèries sobre les quals han d'arribar a acords i el procediment per arribar-hi.

ANNEX

Article 10. Gratificacions per serveis extraordinaris

S'estableix una compensació econòmica de 8 euros per jornada, per tots aquells treballadors/ores que facin la seva jornada de treball en torn partit de forma accidental o no habitual. Igualment s'ha de compensar amb el mateix import a totes aquelles persones que treballin de forma habitual o accidental els caps de setmana.

Article 12. Jornada laboral

L'horari d'oficina de dijous a la tarda el fa una sola persona tal i com s'ha fet fins ara, ja que la finalitat d'aquest horari és donar servei al ciutadà durant una franja horària diferent a l'habitual. Per tant, s'accepta que el personal d'oficina faci 35 hores setmanals excepte aquella setmana que faci també el torn de dijous a la tarda.

Article 14. Foment contractació indefinida

Cal revisar la plantilla actual i el perfil de les persones que actualment l'ocupen interinament i modificar-la si cal segons les necessitat de l'Ajuntament.

Article 23. Promoció interna

L'Ajuntament es compromet a valorar l'increment de categoria per al personal de biblioteca i casal de cultura.

Article 26. Assegurances col·lectives

La pòlissa que es compromet a contractar l'Ajuntament, és amb les mateixes garanties que la pòlissa d'assegurança 800740 amb l'increment pertinent, la qual es va anul·lar a petició de l'equip de govern l'any 2005.

(08.067.089)

RESOLUCIÓ

TRE/1205/2008, de 28 de març, per la qual s'ordena la inscripció, el dipòsit i la publicació de la revisió de l'IPC de l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Girona Selectives (codi de conveni 1702012).

Vist el text de la revisió de l'IPC de l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Girona Selectives, subscrit, d'una banda, pels representants de l'empresa i, de l'altra, pels dels seus treballadors, el dia 26 de gener de 2008, i d'acord amb el que estableixen els articles 90.2 i 90.3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de l'Estatut dels treballadors; el Decret de la Generalitat de Catalunya 199/2007, de 10 de setembre; l'article 170.1.j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes concordants,

RESOLC:

- 1 Ordenar la inscripció de la revisió de l'IPC de l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Girona Selectives (codi de conveni 1702012) al Registre de convenis dels Serveis Territorials de Treball a Girona.
- 2 Ordenar-ne el dipòsit a l'oficina corresponent d'aquests Serveis Territorials.
- 3 Disposar que la revisió de l'IPC esmentada es publiqui en el DOGC.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Girona, 28 de març de 2008

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora dels Serveis Territorials de Treball
a Girona

Traducció del text original signat per les parts

REVISIÓ

de l'IPC de l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Girona Selectives