

ÍNDEX CONVENI

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS (pàg. 1,2,3)

- Art. 1 - Finalitat i àmbit personal
- Art. 2 - Àmbit temporal
- Art. 3 - Vinculació a la totalitat
- Art. 4 - Comissió paritària de seguiment, estudi i interpretació

CAPÍTOL II - PLANTILLA (pàg. 3,4)

- Art. 5 - Proves sel.lectives i contractacions

CAPÍTOL III - CALENDARI LABORAL I RÈGIM HORARI (pàg. 4,5,6)

- Art. 6 - Dies laborables
- Art. 7 - Règim horari i jornada de treball
- Art. 8 - Descans diari i pauses de treball
- Art. 9 - Control d'assistència i absentisme

CAPÍTOL IV - VACANCES LLICÈNCIES I PERMISOS (pàg. 6,7,8)

- Art.10 - Vacances
- Art.11 - Llicències
- Art.12 - Permisos

CAPÍTOL V - MOBILITAT, PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL (pàg. 8,9,10, 11)

- Art.13 - Mobilitat
- Art.14 - Promoció classificació i carrera professional
- Art.15 - Promoció interna
- Art.16 - Formació professional

CAPÍTOL VI - CONDICIONS ECONÒMIQUES (pàg. 11,12,13)

- Art.17 - Retribucions
- Art.18 - Antiguitat
- Art.19 - Baixes per malaltia o accident
- Art.20 - Pagues extraordinàries
- Art.21 - Gratificacions per serveis extraordinaris
- Art.22 - Dietes i viatges

CAPÍTOL VII - CONDICIONS DE TREBALL (pàg. 13,14,15,16)

- Art.23 - Definició de llocs de treball i funcions
- Art.24 - Canvis organitzatius
- Art.25 - Ordres de treball
- Art.26 - Suplències

Art.27 - Seguretat, higiene i salut laboral

CAPÍTOL VIII - MILLORES DE CARÀCTER SOCIAL (pàg. 16,17,18,19,20)

Art.28 - Borsa d'estudis

Art.29 - Ajuts per a fills disminuïts psíquics o físics

Art.30 - Ajuts per oftalmologia, odontologia i pròtesis

Art.31 - Ajuts per naixement de fills, matrimoni o unió de fet

Art.32 - Bestretes

Art.33 - Instal.lacions esportives

Art.34 - Pòlissa d'assegurança de vida i accidents

Art.35 - Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

Art.36 - Defensa judicial

Art.37 - Jubilació i jubilació anticipada incentivada

CAPÍTOL IX - RÈGIM DISCIPLINARI (pàg. 20)

Art.38 - Règim disciplinari

CAPÍTOL X - DRETS SINDICALS (pàg.20, 21,22)

Art.39 - Lliure sindicació

Art.40 - Garanties de l'acció sindical

Art.41 - Quota sindical

Art.42 - Dret de vaga

DISPOSICIONS ADDICIONALS (pàg.22)

DISPOSICIONS FINALS (pàg. 22,23)

CONVENI COLLECTIU DE LES CONDICIONS ECONÒMIQUES, SOCIALS I DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE MOIÀ 2000-2001

CAPÍTOL 1 DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1R.- FINALITAT I ÀMBIT PERSONAL

El present Conveni negociat a l'empara del que es disposa en la Llei Orgànica 11/1985 de 2 d'agost de llibertat sindical i en l'art. 82 i següents i concordants del R.D.L. 1/1995 de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors, regula les condicions de treball del personal contractat laboral que ofereix serveis a l'Ajuntament de Moià, i estableix els seus propis sistemes d'aplicació i té com a objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació i aplicació, la consecució de les finalitats següents:

1.1 - La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei de l'Iltre. Ajuntament de Moià, per sol.lucionar els problemes de tota mena que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicables als treballadors de la funció pública.

1.2 - L'aplicació d'aquest Conveni a tot el personal al servei de l'Ajuntament de Moià o dels seus organismes autònoms, amb règim jurídic laboral, excepte el personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial.

1.3 - La uniformitat retributiva dels esmentats treballadors.

ARTICLE 2.- ÀMBIT TEMPORAL

2.1- El present Conveni tindrà una durada de dos anys, de l'1 de gener del 2000 al 31 de desembre del 2001 i entrarà en vigor a partir de la signatura dels representants del personal i l'aprovació del Ple de l'Ajuntament. Es prorrogarà tàcitament en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, amb tres mesos d'antelació al seu termini i de mantenir-se les clàusules dintre de la legalitat vigent en cada moment. Mentre no s'aprovi un nou conveni, el present mantindrà la seva vigència, en totes aquelles previsions, que fàctica i jurídicament siguin d'aplicació i en els articles no denunciats.

ARTICLE 3.- VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

3.1 - Les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes i en conseqüència, qualsevol pacte més favorable establert entre personal i Ajuntament

prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi, sempre que no es vulneri el dret laboral o qualsevol legislació referida al personal al Servei de l'Administració Local.

3.2 - Les millores retributives i condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal, només tindran eficàcia i s'aplicaran quan, considerades en el seu còmput anual, superin les condicions d'aquest conveni, també valorat en el còmput anual i global.

3.3 - El present Conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i com a tal, ha d'ésser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades en aquest Conveni no pot ser aïlladament considerada.

3.4 - Els acord subscrits, o els que es puguin subscriure en un futur, entre els sindicats representatius i la FEMP, Federació Espanyola de Municipis i Províncies, FMC, Federació de Municipis de Catalunya, i ACM, Associació Catalana de Municipis, es traslladen a la Comissió de Seguiment Estudi i Interpretació per tal de fer-ne si així correspon, el seu estudi i la seva adequació per a aquest Conveni.


3.5 - Aquest conveni regulador no afectarà les condicions més beneficioses del treballador, drets adquirits per qualsevol acord o disposició que no vulneri el dret administratiu, els usos i costums.

ARTICLE 4.- COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT, ESTUDI I INTERPRETACIÓ

4.1 - Una vegada aprovat aquest Conveni pel Ple de la Corporació es constituirà una Comissió Paritària de control, seguiment, interpretació i desenvolupament, si s'escau de les normes que s'hi contenen, formada per dos representants de l'Ajuntament i dos representants del personal. Els acords de la Comissió Paritària hauran de ser adoptats per unanimitat.

4.2 - La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària una vegada cada sis mesos i de forma extraordinària, a petició de qualsevol de les parts que ho sol·licitin amb una antelació de 72 hores, i a la qual hi podran assistir amb veu però sense vot, els seus assessors legals. Les funcions de la Comissió seran: establir el calendari de negociació d'un nou Conveni, l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Conveni.

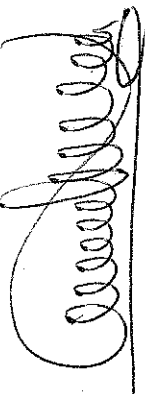
4.3 - En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Conveni, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdúes parts negociadores acorden expressa i voluntàriament el sobmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

- 
- 4.4 - Entre altres funcions, les competències de la Comissió seràn la negociació de:
- 1 - Actualització de la plantilla (classificació, nombre de llocs)
 - 2 - El pla anual de provisió i/o promoció dels llocs vacants o de nova creació i els sistemes de selecció.
 - 3 - L'oferta d'ocupació pública de l'any entrant.
 - 4 - El disseny i l'aprovació de Plans de Formació.
 - 5 - Les retribucions bàsiques i complementàries que s'hagin d'aplicar a cada lloc de treball.
 - 6 - La modificació total o parcial de la Relació de Llocs de Treball, després de la seva aprovació inicial o al començament de qualsevol de les circumstàncies previstes entorn als plans d'ocupació en l'Administració.
 - 7 - L'establiment de la jornada laboral i de l'horari de treball, el règim de gaudiment de permisos, les vacances i les llicències en allò que no estigui previst en aquest Conveni.
 - 8 - Els reglaments de prestació de serveis, etc.
 - 9 - Les matèries d'índole econòmica, de prestació de serveis, sindical, assistencial i en general, totes aquelles que afectin a les condicions de treball i l'àmbit de relacions del personal.
 - 10 - Bases i convocatòries de selecció i contractació de personal.
 - 11 - Bases i convocatòries de promoció i de cursos de formació professionals.
 - 12 - Bases i convocatòries de provisió de llocs.
 - 13 - Establir un nou calendari de negociació d'un nou Conveni.
 - 14 - Serveis mínims en situació de vaga.
 - 15 - Totes aquelles que s'esmenten en aquest Conveni.

CAPÍTOL II PLANTILLA



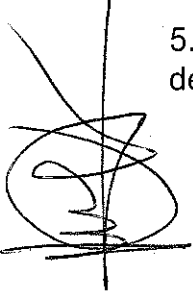
ARTICLE 5.- PROVES SELECTIVES I CONTRACTACIONS



5.1 - Una vegada aprovada en el Pressupost anual la plantilla de personal de l'Ajuntament de Moià, tant el nombre de places i categories que la constitueixen, com el nombre de les que es trobin vacants en què s'hi integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual, es procedirà a confeccionar l'oferta d'Ocupació Pública de treball, que recollirà les places vacants a la plantilla de personal.

5.2 - La convocatòria de les proves d'accés a les places vacants, de funcionaris de carrera o contractats laborals indefinits, es farà segons la legislació vigent, és a dir, mitjançant convocatòria pública i pels sistemes de selecció previstos legalment o sigui, concurs, concurs-oposició i oposició lliure, en els quals es garantiran el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

5.3 - La representació dels treballadors tindrà dret a participar en la formació de l'oferta pública i en els processos de selecció del personal al servei de l'Ajuntament.



5.4- Tots els contractes de treball, de qualsevol modalitat o característiques s'hauran de formalitzar per escrit.

5.5 - Durant aquest any 2000, l'Ajuntament es compromet juntament amb la Comissió de Seguiment a adequar els procediments de selecció al contingut de les places ofertades i poder incloure exercicis de caràcter psicotècnic, entrevistes, tests, períodes de pràctiques, cursos de formació o altres fórmules, fomentant la promoció interna, per poder ésser aplicats en l'Oferta del 2000. A la vegada tendirà a convertir en funcionaris de carrera al personal laboral de les oficines municipals.

5.6 - En els barems dels concursos no podran ser valorats, com a serveis prestats a les entitats locals, aquells treballs realitzats per persones que no haguessin accedit al lloc mitjançant un procés o mitjà reglamentari de selecció.

5.7 - L'Ajuntament reservarà per a disminuïts el 3% global de l'Oferta Pública d'Ocupació.

5.8 - En tot procés selectiu, la representació del personal designarà un representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb veu i vot. L'esmentat representant haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.

CAPÍTOL III CALENDARI LABORAL I RÈGIM HORARI.

ARTICLE 6 - DIES LABORABLES

6.1 - Són dies laborables tots els dies de l'any, excepte els relacionats a continuació els quals tenen la consideració de festius:

- a) Els 52 diumenges i els 52 dissabtes.
- b) Les 12 festes oficials que fixa la Generalitat de Catalunya. Annex 1.
- c) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament i recollides al calendari de la Generalitat.
- d) Els dies de dissabte Sant, 18 d'agost, 24 i 31 de desembre
- e) 1 dia de festa per a la celebració de les Patronímiques dels diferents col·lectius. Sta. Rita, Sant Rafel, etc.

6.2 - Les parts fixaran anualment el calendari laboral que es confeccionarà abans del 30 de gener, el qual establirà els corresponents torns de vacances, ponts, etc. En relació a les vacances de Setmana Santa i Nadal, es podran aplicar dies de permís per assumptes propis (dels 9 anuals), a cadascun d'aquests períodes vacacionals. Els dies restants seran de lliure disposició individual per a cada treballador. El personal que apliqui tres dies al període de Setmana Santa no els podrà aplicar al període de Nadal dintre del mateix any. S'aplicarà alternativament i per torns.

6.3 - En el cas que algun d'aquests dies coincidís amb dissabte o diumenge, seran compensats amb els dies festius que corresponguin.

ARTICLE 7 - RÈGIM HORARI I JORNADA DE TREBALL

7.1 - La jornada màxima per a tot el personal serà la legalment establerta. Dins el còmput anual s'hi troben incloses com a realitzades les que corresponen als 9 dies de permís per assumptes propis i la pausa per esmorzar. La Comissió de Seguiment estudiarà peticions de flexibilitat horària.

7.2 - La distribució horària de la jornada de treball i la flexibilitat de l'horari laboral, del personal d'oficines, es contempla en les normes reguladores del control d'assistència, aprovades per la Comissió de Govern Municipal amb data 22 d'octubre de 1996, les quals estan exposades públicament, però que a partir de la signatura d'aquest Acord s'hauran de modificar. Annex 2.

7.3 - Pel personal del Sector d'Obres i Serveis Municipals es mantindrà l'horari respectant els torns corresponents d'estiu i d'hivern, de dilluns a divendres.

7.4 - Per la resta de personal no inclòs en els apartats anteriors, Sector Ensenyament, Sector Neteja, Sector Esports, Sector Serveis Socials, Biblioteca, Museus, Escola de Música, Dentista, s'establirà en cada cas la distribució horària de la jornada, quan no es pugui adequar al que es determina en aquest article. Annex 3

7.5 - El personal del Servei Municipal d'Aigües es regirà en tots els camps pel Conveni del seu propi Sector.

7.6 - Per al còmput de la jornada màxima anual se seguirà el criteri següent: 365 dies de l'any menys la suma de: (22 dies de vacances d'estiu+9 dies per assumptes propis+52 diumenges+52 dissabtes+14 dies de calendari laboral+el dia 18 d'agost+1 dia per la festa patronímica+els dies 24 i 31 de desembre).

ARTICLE 8 - DESCANS DIARI I PAUSES EN EL TREBALL

8.1 - El personal al servei de l'Ajuntament, gaudirà d'una pausa de trenta minuts diaris computables com de treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament dels serveis.

8.2 - Podran concedir-se pauses en el treball, fins un màxim de dues hores de la jornada laboral, per atendre qüestions de caràcter personal i mitjançant justificació verbal.

8.3 - Les absències de més de dues hores es regiran per les normes dels permisos.

ARTICLE 9 - CONTROL D'ASSISTÈNCIA I ABSENTISME

9.1 - Totes les persones compreses en l'àmbit d'aquest conveni són obligades a marcar

personalment la fitxa de control horari en els locals on existeixi rellotge i/o complir les mesures de control establertes a cada departament.

9.2 - Les absències per malaltia al·legades pel personal, es justificaran al superior competent. La presentació del comunicat de malaltia expedit per facultatiu, serà obligatori a partir del quart dia de malaltia i cada quinze dies durant la seva durada. S'ajustarà al model de la Seguretat Social que en sigui d'aplicació.


9.3 - En cas de malaltia, indisposició repentina o qualsevol altre causa justificable, s'avisarà telefònicament dintre del mateix dia en què es produeixi l'absència del lloc de treball.



CAPÍTOL IV VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS

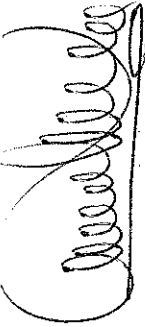
ARTICLE 10 - VACANCES

10.1 - El personal al servei de l'Ajuntament, tindrà dret a gaudir cada any complet de servei actiu d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables o dels dies que en proporció corresponguin si el temps realment treballat és menor. Les vacances es faran preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, supeditades a les necessitats del servei.

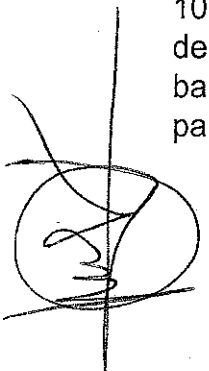


10.2 - També es podran disfrutar les vacances anuals en un altre període de temps diferent a l'assenyalat anteriorment, prèvia petició del treballador i resguardant les necessitats dels servei.

10.3 - Les vacances anuals es podran disfrutar en un sol període o en dos de quinze dies, a elecció del treballador, i s'estudiaran personalment els casos especials que es puguin donar per raons del servei. Quan el període de vacances pugui ser gaudit indistintament per diversos empleats públics, es distribuirà de forma rotatòria. S'establiran torns rotatius per alternar anualment els períodes quinzenals. La rotació la iniciarà l'empleat de més càrregues familiars i, en cas de coincidència, el de més antiguitat en la Corporació.



10.4 - Per tal de garantir el correcte funcionament de tots els serveis de l'Ajuntament, s'organitzaran torns de vacances que assegurin la continuïtat dels serveis. A aquest efecte s'elaborarà un pla de vacances que s'aprovarà abans del 31 de maig i es comunicarà al personal en un termini màxim de quinze dies. Quan per raons del servei no es pugui disfrutar de les vacances dintre de l'annualitat corresponent, aquestes es podran concedir durant el mes de gener següent.



10.5 - Cap empleat de la Corporació, podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de què la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del quart dia de baixa i fins la data d'alta del treballador sempre que la mateixa

comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas consumits com dies de vacances els tres primers dies de la baixa.

10.6 - Si a un treballador que es troba en situació de vacances, li toca treballar un dissabte, es designarà un suplent per cobrir aquesta necessitat entre el personal restant, compensant aquest dia amb la persona que hagi fet la suplència. En contrapartida tindrà lliure un dimecres a la tarda.

10.7 - La retribució durant el període de vacances serà igual a una mensualitat completa de retribucions bàsiques, triennis i retribucions complementàries.

ARTICLE 11- LLICÈNCIES

11.1 - Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el personal presta els serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Ajuntament, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

11.2 - Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas dels sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei. Es poden també concedir llicències sense cap retribució, per atendre un familiar fins el segon grau de consanguinitat, per a tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.

11.3 - Es poden concedir llicències retribuïdes per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura vigent a l'ens local. Cal presentar comunicat de confirmació. Els tres primers dies de malaltia es consideren justificats mitjançant avís verbal personal o d'un mandatari; a partir del quart dia, es requereix baixa mèdica per iniciar la llicència per malaltia. El personal percebrà el 100% de les seves retribucions.

11.4 - Per raó de matrimoni o unió de fet el treballador té dret a una llicència retribuïda de quinze dies.

11.5 - Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical i de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria.

11.6 - En el supòsit de part, adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a sis anys, les treballadores tenen dret, a partir del dia del part, o de l'adopció o acolliment, d'una llicència retribuïda de setze setmanes ininterrompudes,

divuit si el part és múltiple, essent considerades com període de descans per maternitat.

ARTICLE 12 - PERMISOS

12.1 - Al llarg de l'any el personal tindrà dret a disfrutar fins a nou dies de permís retribuït per assumptes propis sense justificació, prèvia autorització, que es comunicarà amb antelació a la unitat de personal i sempre respectant les necessitats del servei, amb la garantia que en la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis s'assumiran sense dany per a terceres persones o per la mateixa organització, les tasques del treballador al qual es concedeix el permís. Aquests dies de permís es podran acumular i distribuir per gaudir d'un període vacacional durant Setmana Santa i Nadal .

12.2 - Pel naixement d'un fill i per la mort o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; dos dies si el succés es produeix a la mateixa localitat, fins a quatre si és en una altre localitat i fins a sis si és fora de Catalunya.

12.3 - Per trasllat de domicili sense canvi de residència, dos dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

12.4 - Per concursar a exàmens finals en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

12.5 - Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, (com portar un fill al metge), durant el temps indispensable per complir-los.

12.6 - El treballador amb un fill menor de 12 mesos, tindrà dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps es podrà fer en dues fraccions o bé ser substituït per una reducció de jornada en mitja hora.

12.7 - Es tindrà dret a 1 hora d'absència del treball per incapacitat física o psíquica del cònjuge, pare o mare, si conviuen amb el treballador.

12.8 - En tot allò que no figuri en el Capítol IV, s'aplicarà el que disposi la legislació vigent, la Llei 1/97 de 31 d'octubre i els seus Reglaments i la Llei 39/99 de 5 de novembre.

12.9 - Tots els permisos relacionats són retribuïts.

CAPÍTOL V MOBILITAT, PROMOCIÓ I FORMACIÓ PROFESSIONAL

ARTICLE 13 - MOBILITAT

13.1 - La mobilitat del personal local de Catalunya cap als llocs de treball d'altres administracions locals o de l'Administració de la Generalitat és una possibilitat que ha

de considerar-se plenament vigent des de 1984, independentment que encara no estigui reglamentada, per això les parts signants Acorden:

Que mentre no es reglamenti el dret a la mobilitat, és possible promoure casos puntuals de mobilitat, sempre a petició del treballador afectat, amb l'acord favorable de les administracions afectades. Si es dóna el cas i està previst el sistema de concurs per a la provisió del lloc de treball de destí, caldrà que el treballador superi el concurs, juntament amb la resta d'aspirants.

Pel que fa als traspassos de personal municipal als consells comarcals es procurarà que els llocs de treball a cobrir, tinguin la publicitat suficient entre els treballadors dels municipis de la comarca, perquè puguin participar en el corresponent procés de cobertura.

ARTICLE 14 - PROMOCIÓ CLASSIFICACIÓ I CARRERA PROFESSIONAL

14.1 - Per tal de poder accedir a la promoció professional, és necessari confeccionar la relació i valoració dels llocs de treball actuals, assignar-los el grau personal comprès entre els 30 nivells en què es classifiquen els llocs de treball i fer la consegüent aprovació pel Ple de l'Ajuntament. El grau personal s'adquireix i es consolida pel desenvolupament d'un o més llocs de treball del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció. També es pot adquirir, mitjançant superació de cursos específics o altres requisits que determini el Ple de la Corporació, i la legislació vigent. El personal tindrà dret al menys a percebre l'import del complement de destinació dels llocs de treball del nivell corresponent al grau personal. El Ple de la Corporació es compromet en un termini de tres mesos, a partir de la signatura del present Conveni, a fer la relació i valoració dels llocs de treball, i assignació dels nivells de complement de destinació, específic, de productivitat, tenint en compte les competències de què disposa recollides en el Real Decret, 158/96 de 2 de març de 1996, en el seu Article 3.2.

ARTICLE 15 - PROMOCIÓ INTERNA

15.1 - L'Ajuntament es compromet a potenciar la promoció vertical, restringida, interna i general que prioritzi l'experiència i professionalitat a l'hora d'ocupar places de major responsabilitat i categoria.

S'entén per promoció interna el dret del personal d'aquest Ajuntament a l'ascens des de Cossos o Escales d'un Grup de titulació a un altre immediatament superior, o en l'ascens a Cossos o Escales d'un mateix Grup de Titulació.

15.2 - El personal de l'Ajuntament de Moià, tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants.

15.3 - La promoció interna, s'efectuarà ordinàriament pels procediments selectius de concurs o concurs-oposició, en particular per a la promoció als grups de classificació E, D i C de l'escala d'administració general, incloent la superació de cursos de formació específics o la superació de proves de caràcter pràctic vinculades a les funcions pròpies de la categoria convocada.

15.4 - Com a instrument de promoció del personal al servei de la Corporació i per a la millora de la seva qualificació professional, s'establiran carreres administratives pròpies de la Corporació, que inclouran accions formatives específiques per aquesta finalitat.

15.5 - Es reservarà com a mínim el 50% del total de les places de l'Oferta Pública per al torn de promoció interna. El tant per cent corresponent a cada convocatòria, es fixarà com a resultat de la negociació de l'Oferta Pública. El personal municipal que accedeixi a altres Cossos o Escales pel sistema de promoció interna, tindran en tot cas, preferència per a cobrir els llocs de treball vacants ofertats sobre la resta d'aspirants.

15.6 - Durant la vigència del present Conveni, s'iniciarà el procés de funcionarització de la plantilla. Dins la legalitat vigent, s'intentaran trobar mecanismes, que permetin poguer concloure aquest procés, mitjançant la regularització dels casos individuals o col·lectius que encara no s'hagin pogut acollir a aquest procés. La Corporació, amb negociació prèvia amb els delegats de personal i la Comissió de Seguiment, definirà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral, que hagin de ser exercits per personal funcionari, d'acord amb el que disposa la Llei 23/1988 de 28 de juny i amb la finalitat que puguin participar en les proves selectives d'accés i/o promoció als cossos i escales als quals s'adscriguin aquests llocs. En el marc de la Comissió de Seguiment, es podran establir criteris puntuals per l'administració del procés de funcionarització.

15.7 - L'any 2000 i següents, la Corporació proveirà dintre del pressupost municipal un fons a negociar per fer front als augments retributius que siguin conseqüència, tant de l'adequació dels llocs de treball a la realitat, com de la promoció del personal per implantació de carreres administratives.

ARTICLE 16 - FORMACIÓ PROFESSIONAL

16.1 - Amb l'objectiu de contribuir al desenvolupament personal i professional del personal, garantir la promoció professional, així com per a facilitar l'adaptació als canvis originats per les innovacions tecnològiques i de gestió i les demandes culturals i socials, l'Ajuntament confeccionarà un pla de formació en el que prendrà part la Comissió de Seguiment per acordar-lo, tenint en compte els criteris per a la millora dels serveis i facilitant i promocionant els instruments necessaris per a aconseguir-ho. Per tal d'afavorir aquesta formació del personal, l'Ajuntament concedirà el temps necessari als treballadors tenint en compte que:

-contribueix a la millora dels objectius organitzatius

-capacita i actualitza la formació dels treballadors públics perquè desenvolupin eficaçment les funcions dels seus llocs de treball

-garanteix la formació necessària per a la promoció vertical i horitzontal dels treballadors públics.

-facilita l'adaptació dels treballadors públics als canvis organitzatius

Com a criteri general, la formació es desenvoluparà, dintre de l'horari laboral. Quan a instància de l'Administració, la formació es desenvolupi fora de l'horari laboral, es compensarà la dedicació horària del treballador. Pot ser que els cursos siguin d'interès municipal o bé a petició del treballador. En ambdós casos el temps dedicat no serà recuperable i l'Ajuntament abonarà el 100% de les despeses que es puguin ocasionar com a conseqüència del reciclatge del personal al servei de l'administració pública.

16.2 - Es garanteix l'assistència de membres de la Policia Local a exercicis de pràctiques de tir un cop a l'any, que es faran d'acord amb la normativa que estableixi la Generalitat de Catalunya. Així mateix es realitzaran cursos de reciclatge per aquest col·lectiu, facilitant també la formació física i tècnica.

16.3 - Es considerarà prioritària la formació d'aquells col·lectius subjectes a la reorganització de serveis, readaptació de funcions o reassignacions.

CAPÍTOL VI CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 17 - RETRIBUCIONS

17.1 - D'acord amb la relació i la valoració dels llocs de treball que la Corporació durà a terme en un període de tres mesos, amb la participació dels delegats de personal, a partir de la signatura del present Conveni, s'establiran les retribucions bàsiques i complementàries per a tot el personal d'aquest Ajuntament. El personal tindrà, una vegada adequat el seu salari a la realitat, l'augment retributiu que fixi la llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada exercici. La Corporació s'obliga així mateix i en el mateix termini a la modificació de la quantia dels complements de destinació, específic i de productivitat en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, perillositat, al rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el personal desenvolupa el seu treball. Les quantitats que percebi cada treballador, per aquests conceptes, seran de coneixement públic per als altres treballadors i per als delegats sindicals.

S'acorda aplicar la clàusula de garantia salarial per tal de mantenir el poder adquisitiu de les retribucions en cas de desviació entre l'IPC previst i l'IPC real. En tal cas, una vegada finalitzat l'exercici corresponent, s'aplicarà a la massa salarial bruta un increment consolidable equivalent a la diferència que resulti entre l'increment retributiu aplicat i el real a final d'any. La diferència retributiva individual que en resulti, s'abonarà al personal en un sol pagament. Es crearà la partida pressupostària corresponent

17.2 - Es destinarà un fons per a la millora de la prestació dels serveis públics igual al 2% de la massa salarial bruta per als exercicis del 2000 i 2001.

17.3 - Les retribucions salarials fixades per al personal per l'any 2000 es contemplen en l'Annex 4.

ARTICLE 18 - ANTIGUITAT

18.1 - El complement personal d'antiguitat, serà per a tot el personal d'aquest Ajuntament, el fixat cada any per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, reconegut com a trienni. Si es dona el cas que un treballador, actualment percebi un import superior o diferent, aquest li serà absorbit per algun altre complement aplicant-se a partir de l'exercici del 2000 el mateix criteri per a tot el personal contingut en l'àmbit d'aquest Conveni.

ARTICLE 19 - BAIXES PER MALALTIA O ACCIDENT

19.1 - En cas de malaltia, accident, o accident laboral, el personal percebrà el 100% de les retribucions salarials, mentre duri el període de baixa. Se seguirà control per part dels serveis mèdics concertats per l'empresa, per tal d'evitar possibles abusos.

ARTICLE 20 - PAGUES EXTRAORDINÀRIES

20.1 - Tot el personal percebrà dues pagues extraordinàries durant els mesos de juny i desembre d'import equivalent al 100 % d'una mensualitat. Quan el temps de serveis prestats fins el dia en què es (devengui) la paga extraordinària no compregui la totalitat dels sis mesos immediats anteriors als mesos de juny o desembre, l'import de la paga es reduirà proporcionalment, computant cada mes natural i dia per una sisena i cent vuitantava part, respectivament, de la paga extraordinària durant els sis mesos immediats anteriors als mesos de juny o desembre. La data màxima d'ingrés serà el 15 de juny i el 15 de desembre.

ARTICLE 21 - GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

21.1 - Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, mantenint-se només aquelles que es derivin per necessitats del servei o circumstàncies de caràcter excepcional, sempre i quan hi hagi una petició expressa del Cap de Personal, Regidor, o del propi treballador. El preu de l'hora extraordinària tindrà un increment del 75% del que correspongui a l'hora ordinària. Les hores extraordinàries es compensaran com a màxim, dintre dels 30 dies següents a la seva realització.

Preferentment les hores extraordinàries, hauran de compensar-se amb temps de repòs, i d'acord amb la relació següent:

- a) - 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i mitja de descans.
- b) - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu o nocturn es compensarà amb 2 hores de descans
- c) - 1 hora extraordinària efectuada en dia festiu i nocturn es compensarà amb 2 hores i mitja de descans

21.2 - Quan no sigui possible la compensació amb temps de repòs, els serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada de treball, seran retribuïts dintre de la

nòmina, amb les quanties que per hores extraordinàries s'especifiquen a l'Annex 5.

21.3 - S'entendran com a hores extraordinàries nocturnes, les compreses entre les deu del vespre i les sis del matí, i com a festives les realitzades en dies de descans intersetmanal o festius. Els dies de descans intersetmanal són els que realitza el personal que per motius del servei es veu obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.

ARTICLE 22 - DIETES I VIATGES

22.1 - Quan s'hagin d'efectuar desplaçaments degudament autoritzats, per qüestions relacionades amb el lloc de treball i s'hagi d'utilitzar el propi vehicle, s'abonarà a raó de 40 ptes. el km., juntament amb l'import, si s'escau, de les corresponents despeses de pàrking, peatges d'autopista i dinar, degudament justificades. Si s'utilitza el transport públic, s'abonarà l'import de les tarifes vigents, prèvia presentació del justificant.

CAPÍTOL VII CONDICIONS DE TREBALL

ARTICLE 23 - DEFINICIÓ DE LLOCS DE TREBALL I FUNCIONS.

23.1 - La Relació de llocs de treballs de l'Ajuntament de Moià, establirà per a cada lloc de treball tipus, les següents especificacions:

- a) la denominació i el seu enquadrament orgànic
- b) les característiques essencials del lloc, incloent les funcions atribuïdes (manual de funcions).
- c) els requisits exigits per ocupar-lo
- d) la forma de provisió
- e) les caraterístiques retributives
- f) el nivell de classificació.

23.2 - Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la Corporació negociarà amb la Comissió de Seguiment les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.

23.3 - La Corporació lliurarà a la Comissió de Seguiment, les actualitzacions periòdiques de la Relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de la Corporació.

23.4 - La Corporació facilitarà a tot treballador que ho sol·liciti, la definició corresponent del seu lloc de treball i les seves funcions específiques. La resposta a aquesta sol·licitud es donarà en un temps màxim d'un mes des de la data de la seva recepció al Registre General de la Corporació.

ARTICLE 24 - CANVIS ORGANITZATIUS

24.1 - Es reconeix la capacitat autoorganitzativa de la Corporació, tenint en compte les

següents consideracions:

a) La Corporació informará als representants del personal dels projectes que impliquin variació de les tasques assignades a cada treballador i negociarà els aspectes relatius a les relacions laborals i condicions de treball del personal afectat.

b) Les modificacions de les condicions de treball del personal com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran la negociació prèvia amb les parts signants d'aquest Acord, dels aspectes relatius a les condicions de treballs resultants, així com de les mesures d'adaptació pel que fa a la formació i reciclatge que siguin necessàries.

24.2 - Quan es realitzin provisionalment treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció de la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi, mentre duri aquesta situació.

24.3 - Si per necessitat de l'activitat productiva la Corporació necessités destinar provisionalment a un treballador a realitzar tasques de categoria inferior a la que posseeix, només podrà fer-ho pel temps imprescindible, mantenint-li la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional.

24.4 - D'aquestes modificacions se'n donarà compte a la representació del personal. Aquesta situació no podrà excedir de sis mesos o el temps normal de convocatòria i provisió del lloc de treball vacant en cas de categoria superior, o d'un mes en cas de categoria inferior, llevat que el treballador i l'Ajuntament hi estiguin d'acord. El trasllat a serveis de categoria inferior solament es podrà realitzar, com a màxim, una vegada a l'any per la mateixa raó.

ARTICLE 25 - ORDRES DE TREBALL

25.1 - En matèria d'ordres de treball relatives al compliment de les seves funcions i al normal desenvolupament de les prestacions dels serveis, el personal haurà d'obeir i complir les emanades dels seus superiors sempre que no siguin clarament contràries a les normes jurídiques, signifiquin un risc imminent per a la seva integritat física o suposin un tracte vexatori, amb independència que un cop obeïda la instrucció rebuda, es pugui formular la corresponent queixa davant del cap superior, que podrà confirmar, anul·lar o reformar l'ordre emesa, tot revisant l'actuació de qui ha donat l'ordre i de qui l'ha rebuda. Si el personal considera l'ordre contrària a les normes jurídiques, aquesta serà demanada al superior, per escrit.

25.2 - Es reconeix als delegats del personal la facultat de denúncia davant La Corporació, de les actuacions que, al seu criteri, constitueixen un tracte vexatori, manifest abús d'autoritat o atemptatòries contra la dignitat o professionalitat dels treballadors, mitjançant escrit en el que es faran constar els noms dels implicats, així com els fets i les seves circumstàncies. La corporació els en donarà resposta amb caràcter d'urgència mitjançant reunió expressament convocada a l'efecte i en el termini màxim de 10 dies posteriors a la successió dels fets.

ARTICLE 26 - SUPLÈNCIES

26.1 - Quan es produeixi l'absència d'un treballador, preveient-se de durada superior a quinze dies, la Corporació proposarà la contractació o nomenament d'altres empleats per atendre aquestes incidències, en el termini més breu possible i procurant que no superi els tres dies des de l'inici d'aquesta situació. Es formalitzarà el corresponent contracte de substitució.

26.2 - En el cas de cobertura de les necessitats derivades dels períodes de vacances, Setmana Santa i Nadal, el nombre de suplències vindrà determinat per les càrregues de treball de la unitat durant aquest període.

26.3 - La contractació o nomenament d'altres empleats, es proposarà sempre que l'absència comporti una major càrrega de treball i les necessitats del servei així ho exigeixin.

26.4 - Aquests empleats seran destinats al lloc concret en el que s'hagi produït l'absència.

26.5 - A petició dels delegats de personal la Corporació facilitarà la informació relativa al seguiment de les suplències.

ARTICLE 27 - SEGURETAT, HIGIENE I SALUT LABORAL

27.1 - L'Ajuntament de Moià, se subjecta al compliment de la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i dels reglaments que la desenvolupin. Dintre de la vigència d'aquest Conveni, es contractarà una empresa per adequar les instal·lacions.

27.2 - Cada centre de treball amb més de 5 treballadors comptarà amb una farmaciola sanitària d'urgència equipada degudament i amb els mitjans suficients per prestar les primeres atencions.

27.3 - L'Ajuntament de Moià, facilitarà als seus empleats els equips de treball i el vestuari que en funció de les tasques assignades al seu lloc de treball els puguin correspondre, tant pel que fa a la tipologia d'equipaments com a la quantitat. La relació d'equips i vestuari de protecció serà presentada a la Comissió de Seguiment abans del 30 de març de 2000. El vestuari d'estiu es facilitarà durant el mes de març i el d'hivern durant el mes d'octubre. Annex 6.

27.4 - És obligatori per a tots els empleats de la Corporació l'ús de tots els mitjans de seguretat posats a la seva disposició. L'incompliment d'aquesta obligació motivarà l'aplicació del règim disciplinari i les corresponents sancions.

27.5 - Anualment els treballadors de la Corporació podran sotmetre's a una revisió mèdica de caràcter voluntari. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari els supòsits en què la realització dels reconeixements mèdics sigui imprescindible per avaluar els

aspectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors o per verificar si l'estat de salut del treballador pot constituir un perill per al mateix, per als altres treballadors o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o bé quan així estigui establert en una disposició legal.

27.6 - Aquesta revisió mèdica anirà a càrrec de l'Ajuntament i serà totalment confidencial, no obstant podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral a fi i efecte d'adoptar les mesures adients per corregir pressumptes deficiències.

27.7 - Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest serà traslladat a un altre lloc de treball, després de petició prèvia, sempre que així sigui possible. Així mateix, es tindrà una cura especial amb les dones embarassades si es comprova que les feines normals els perjudiquen la salut i se'ls donaran unes altres tasques.

27.8 - Es procurarà un exàmen citològic per al personal municipal femení que ho sol.líciti.

27.9 - El personal al servei de l'Ajuntament de Moià, té dret a què es respecti la seva intimitat i té dret que la seva dignitat sigui considerada. És per això que es vetllarà la seva protecció enfront d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual, la pressió i l'assetjament sexual a la feina, per part de companys i superiors, seran considerades faltes greus o molt greus, tenint en compte els fets i les circumstàncies que hi concorrin i es posaran en coneixement de l'autoritat competent, presentant-se com a parts la Corporació i els delegats de personal.

27.10 - El personal serà consultat, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips, i en general en totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat, tant directa com indirectament, de manera immediata o transcorregut un període de temps. Una vegada emesa l'opinió raonada dels representants del personal, la Corporació restarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

27.11 - Els representants del personal proposaran a la Corporació les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i concretament la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut pública, medi ambient laboral i higiene en l'àmbit de la feina.

CAPÍTOL VIII MILLORES DE CARÀCTER SOCIAL

ARTICLE 28 - BORSA D'ESTUDIS

28.1 - L'Ajuntament crearà un fons per ajut als estudis dels empleats i dels seus fills, que serà distribuït per la Comissió de Seguiment, segons la normativa confeccionada per accedir a l'esmentada borsa.

28.2 - S'estableix un ajut pels estudis dels propis empleats, que s'abonarà, una única vegada l'any, prèvia presentació del justificant de pagament de la matrícula i si s'escau de les qualificacions del curs anterior. En cap cas s'abonarà un ajut per repetir un curs que hagi estat prèviament becat per l'Ajuntament. Les quantitats relacionades a continuació, s'incrementaran cada any d'acord amb l'IPC:

Estudis d'ensenyament primari.....20.000 ptes.
Estudis d'ensenyament secundari.....30.000 ptes.
Estudis d'ensenyament universitari, tècnics o superiors.....50.000 ptes.

28.3 - S'estableix un ajut per estudis dels fills dels empleats, que s'abonarà, una única vegada l'any, prèvia presentació del justificant de pagament de la matrícula o de la compra de llibres. Les quantitats relacionades a continuació, s'incrementaran cada any d'acord amb l'IPC:

Guarderies.....15.000 ptes.
Preescolar, E.G.B., E.S.O., F.P.....18.000 ptes
C.O.U. i ensenyament universitari.....25.000 ptes

28.4 - Aquests imports s'abonaran anualment, dintre del mes d'octubre.

ARTICLE 29 - AJUTS PER A FILLS DISMINUÏTS PSÍQUICS O FÍSICS

29.1 - S'estableix un ajut de 10.000 ptes. l'any per cada fill que convisqui amb els pares o tutors, amb una disminució d'un grau igual o superior al 65%, que s'abonarà dins el mes de desembre.

ARTICLE 30 - AJUTS PER OFTALMOLOGIA, ODONTOLOGIA I PRÒTESIS

30.1 - Serà beneficiari d'aquests ajuts el personal d'aquest Ajuntament. La prescripció d'ulleres i lents de contacte es bonificarà, prèvia justificació amb la quantitat de 30.000 ptes. per beneficiari i any.

30.2 - Qualsevol tipus d'intervenció i tractament dental, aparell ortopèdic, plantilles i sabates ortopèdiques, prèvia prescripció facultativa, no cobert per la Seguretat Social, o qualsevol altre mutualitat o entitat de previsió, es bonificarà amb un 60% del seu import fins un màxim de 30.000 ptes. per beneficiari i any. El mateix tractament tindran les pròtesis auditives.

30.3 - La Comissió de Seguiment administrará el fons prèviament inclòs en el pressupost anyal, per evitar possibles abusos. Els requisits per accedir a aquestes prestacions seran; presentar informe o recepta mèdica on es prescriu el tractament,

i la presentació de la factura original o fotocopia compulsada per senyor secretari de l'Ajuntament. Els imports pels ajuts esmentats, s'abonaran al personal per una sola vegada al final de cada trimestre després de la seva adjudicació.

ARTICLE.31 - AJUT PER NAIXEMENT DE FILLS, MATRIMONI O UNIÓ DE FET.

31.1 - Pel naixement de cada fill, el personal municipal rebrà un ajut per una sola vegada de 12.000 ptes.

31.2 - En cas de matrimoni o unió de fet, l'Ajuntament abonarà al personal afectat un ajut per una sola vegada de 15.000 ptes.

ARTICLE.32 - BESTRETES

32.1 - Es podrà concedir al personal de l'Ajuntament de Moià, amb càrrec als pressupostos municipals, una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre durant el proper any de prestació de servei.

32.2 - Aquestes bestretes no podran excedir la quantia equivalent a tres mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres.

32.3 - El reintegrament s'efectuarà mitjançant una deducció de les retribucions de l'interessat al llarg dels dotze mesos posteriors a la concessió, en quantitats proporcionals a la quantia de la bestreta concedida. També es pot fer la devolució a l'Ajuntament, deixant de percebre les pagues extraordinàries fins al total reintegrament de la bestreta.

32.4 - Amb independència del termini màxim esmentat de dotze mensualitats, els beneficiaris de la bestreta podran procedir a la cancel.lació de la quantitat pendent en el moment que ho considerin adient.

32.5 - En aplicació del sistema comptable, les bestretes seran incloses a la nòmina mensual. Per afavorir la celeritat del tràmit de les bestretes, les sol.licituds que arribin al Registre General abans del dia 13 de cada mes, seran abonades en la nòmina del mateix mes, iniciant-se els descomptes el mes immediatament posterior. Les sol.licituds entrades al Registre General a partir del dia 13 de cada mes no seran fetes efectives en la nòmina del mateix mes, sinó en la del mes següent, iniciant-se el descompte el mes posterior al seu abonament.

32.6 - Abans de la sol.licitud de la finalització o interrupció de la relació de servei amb la Corporació, serà necessari acreditar el reintegrament íntegre de les possibles bestretes concedides.

ARTICLE 33 - INSTAL.LACIONS ESPORTIVES

33.1 - Durant els mesos de funcionament de la piscina municipal, el personal, el

cònjuge i els seus fills podran disfrutar gratuïtament d'aquestes instal·lacions, prèvia presentació de document acreditatiu expedit per la Corporació a tal efecte, i segons la normativa inclosa en les Ordenances Municipals.

ARTICLE 34 - PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE VIDA I ACCIDENTS

34.1 - L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent total o parcial, dels seus empleats com a conseqüència d'accident laboral o malaltia comuna. El personal afectat tindrà dret a percebre unes indemnitzacions per import mínim de 2.000.000 de ptes. en cas de mort i de 4.000.000 en cas d'incapacitació permanent absoluta o gran invalidesa en acte de servei quan resultin accident de treball, o malaltia comuna reconeguts com a tals en el corresponent expedient.

34.2 - Aquests imports es revisaran automàticament, segons l'augment de l'IPC.

ARTICLE 35 - PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL

35.1 - L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors, per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació que no puguin ser imputables a imprudència temeraria amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dolo o mala fe, infracció o incompliment voluntaris de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

ARTICLE 36 - DEFENSA JUDICIAL

36.1 - L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest Acord que la necessités per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació del servei, sempre que els mateixos no puguin ser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dolo o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, i el treballador no hagi observat una conducta impròpia de la seva condició que doni lloc a les corresponents actuacions disciplinàries.

ARTICLE 37 - JUBILACIÓ I JUBILACIÓ ANTICIPADA INCENTIVADA

37.1 - A partir de la data d'aprovació del present Acord, el personal al servei de l'Ajuntament podrà acollir-se a la jubilació voluntària anticipada, amb dret a percebre les quantitats previstes a l'apartat següent, sempre que reuneixi els requisits legals i que la plaça que ocupa pugui ser amortitzada. Excepcionalment, si la plaça no fos amortitzada la Corporació podrà concedir discrecionalment la jubilació anticipada, amb els mateixos incentius. En aquest cas procedirà la prèvia audiència de la central sindical signant del present Acord.

Incentius aplicables a la jubilació anticipada:

als 60 anys 600.000 ptes.
als 61 anys 500.000 ptes.
als 62 anys 400.000 ptes.
als 63 anys 300.000 ptes.
als 64 anys 200.000 ptes.

Aquests import s'abonaran al personal afectat en el moment en què sigui reconeguda la corresponent pensió de jubilació per part de la Seguretat Social.

37.3 - A partir del moment de la jubilació i mentre no es resolgui el corresponent expedient de reconeixement de pensió per part de la S.S., l'Ajuntament abonarà en concepte d'avanç, el 80% del que li correspongui reglamentàriament al treballador, com a pensió de jubilació. L'import rebut en concepte d'avanç, serà reintegrat pel treballador a l'Ajuntament una vegada reconeguda la seva pensió de jubilació per la S.S. i efectuat l'abonament per aquesta, dels imports endarrerits corresponents.

CAPÍTOL IX REGIM DISCIPLINARI

ARTICLE 38 - RÈGIM DISCIPLINARI

38.1 - El règim disciplinari del personal municipal, es regirà pel que fa a la tipificació de faltes i sancions, així com pel que fa al seu procediment, pel que disposa la legislació vigent, o en tot cas a les normes que conté el Decret 214/1990 de 30 de juliol del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals.

38.2 - Amb anterioritat a la resolució d'un expedient sancionador o davant la imposició de sancions, la representació del personal haurà de ser informada a fi que pugui al·legar el que estimi oportú.

38.3 - En cas d'acomiadament improcedent, el treballador podrà optar o bé per la readmissió al seu lloc de treball, amb les mateixes condicions en què es trobava o per la indemnització aplicable segons la legislació vigent.

CAPÍTOL X DRETS SINDICALS

ARTICLE 39 LLIURE SINDICACIÓ

39.1 - L'Ajuntament de Moià, garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap mena d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

ARTICLE 40 - GARANTIES DE L'ACCIÓ SINDICAL

40.1 - Els representants del personal al servei de l'Ajuntament tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical i podran convocar les reunions de la mateixa representació que siguin necessàries segons la legislació vigent, en especial per la Llei Orgànica 11/1985 de Llibertat Sindical i per la Llei 9/1987 de 12 de juny d'Òrgans de Representació, Determinació de les Condicions de Treball i Participació del Personal al Servei de les Administracions Públiques. Així mateix podran convocar reunions amb els diferents col·lectius afectats pel Conveni regulador que es negocia amb l'Ajuntament. També tindran dret a difondre les comunicacions o informacions sindicals que calguin

40.2 - En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament proporcionarà els mitjans per a l'exercici de l'acció sindical.

40.3 - Els delegats de personal tindran dret a 15 hores mensuals retribuïdes i no recuperables per exercir les seves funcions com a representants del personal. No computarà amb càrrec a l'esmentat crèdit d'hores sindicals el temps dedicat a la negociació del Conveni de Condicions de treball o la seva revisió anual. Als delegats del personal se'ls reconeixen les competències ja relacionades en l'Art. 4, més les que expressament s'esmenten en aquest Conveni, a més de ser-los notificats tots els assumptes de personal que afectin al conjunt dels treballadors. Se'ls reconeix també el conèixer i dictaminar informes trimestrals de la Corporació, sobre contractació, absentisme i compliment horari, accidents laborals, hores extraordinàries i en general tot allò que preveu l'Art. 64 del R.D.L. 1/1995 de 24 de març, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

40.4 - El personal subjecte a l'àmbit d'aplicació del present Conveni disposarà de fins a 6 hores mensuals per a la celebració d'assemblees generals o sectorials. Aquestes assemblees s'hauran de notificar a la Corporació amb un mínim de 48 hores d'antelació, i es comunicaran l'ordre del dia, l'hora d'inici, la durada prevista i el lloc de celebració, amb la garantia que l'ordre, els serveis d'atenció al públic, la vigilància i en general tots els serveis no quedin desatesos.

40.5 - Es respectaran totes les garanties i drets establerts segons la legislació i especialment el que preveu la Llei 9/1987 de 12 de juny d'Òrgans de Representació, modificada per la Llei 7/1990 de 19 de juliol.

40.6 - Es considerarà accident laboral a tots els efectes el que sofreixi el personal amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els que hagin tingut lloc en els desplaçaments que realitzi en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

ARTICLE 41 - QUOTA SINDICAL

41.1 - A petició del treballador es descomptarà de la nòmina mensual la quantitat

corresponent en concepte de quota sindical i s'abonarà directament per la Corporació a la respectiva Central Sindical.

ARTICLE 42 - DRET DE VAGA

42.1 - D'acord amb el que disposa l'article 28.2 de la Constitució Espanyola, es reconeix al personal municipal l'exercici del dret de vaga en els termes legalment establerts. La convocatòria i el seu desenvolupament es regiran per la legislació vigent.

42.2 - Pel que fa a la determinació dels serveis mínims per part de l'Ajuntament en cas de vaga, es reconeix plenament el dret dels delegats del personal a participar en la seva fixació, per la qual cosa es negociaran entre la representació de la Corporació i la del personal, i en el seu cas amb el comitè de vaga.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

PRIMERA - El personal de nova contractació percebrà el mateix salari que un altre treballador de la mateixa categoria, grup i lloc de treball.

SEGONA - La Corporació es compromet a prendre les mesures necessàries per tal d'assegurar un tracte i unes exigències similars a tots els treballadors, amb l'objectiu d'eliminar els greuges comparatius.

TERCERA - Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb el següents criteris referits a un dia: retribucions bàsiques i complementàries, referides a un mes, repartit entre 30 dies. Els descomptes ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran a l'ajut solidari de les ONG dedicades al tercer món.

DISPOSICIONS FINALS

PRIMERA - Aquest Conveni de Condicions de Treball s'enregistrarà, dipositarà i publicarà de conformitat amb el que disposa la legislació vigent d'aplicació (Art. 36 de la Llei 9/1987, d'Òrgans de Representació, determinació de les condicions de treballs i participació del personal al servei de les Administracions Públiques).

SEGONA - La Corporació posarà a disposició dels Delegats de Personal els mitjans necessaris perquè el present Conveni tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat del personal de l'Ajuntament de Moià.

Tantmateix quinze dies després de la seva publicació al BOP, serà imprès i tramès de forma individual, a cada treballador de l'Ajuntament.

TERCERA - Els articles d'aquest Conveni que continguin plans que s'hagin d'elaborar, o clàusules que hagin d'ésser objecte de reglamentació, es desplegaran en el termini màxim de 60 dies després de la seva aprovació.

QUARTA - En els supòsits en què la Corporació al·legui les necessitats del servei en raó de les previsions del present Conveni, l'esmentada al·legació haurà d'anar acompanyada de la corresponent argumentació.

CINQUENA - Tots els drets i beneficis regulats en aquest Conveni, podran ser sol·licitats pel personal, mitjançant una petició escrita que haurà de tenir resposta en un termini de 15 dies hàbils.

SISENA - Per tot allò que no estigui recollit, previst ni resolt en aquest Conveni s'aplicaran les disposicions legals que dicti l'Estat o la Comunitat Autònoma pel que fa a les seves competències i als reglaments de funcionament dels diferents col·lectius que hagin estat elaborats vàlidament entre la Corporació i la representació legal dels treballadors.

Jordi R. Llanes

R

Carulla

[Signature]