

**AJUNTAMENT  
MONISTROL DE CALDERS**

# **CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE MONISTROL DE CALDERS**

Aprovat pel Ple de  
l'Ajuntament en Sessió de  
data 17/12/2013.....  
El Secretari

*revisat*  
Aprovat pel Ple de  
l'Ajuntament en Sessió de  
data 5/03/2014.....  
El Secretari

Aprovat pel Ple de  
l'Ajuntament en Sessió de  
data 11/07/2014.....  
El Secretari



**CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT  
DE MONISTROL DE CALDERS**

**CAPITOL I. DISPOSICIONS GENERALS**

**Article 1. Àmbit territorial i personal**

1. El present Conveni afecta al personal laboral de l'Ajuntament de Monistrol de Calders integrat en la seva pròpia plantilla.
2. Resten exclosos d'aquest Conveni el personal que exerceixi càrrecs de confiança i assessorament especial.

**Article 2. Vigència**

1. La vigència d'aquest Conveni serà del dia 1 de gener de 2014 al 31 de desembre de 2014, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent.
2. Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'un mes a la data de finalització de la vigència de l'Acord.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord, el present mantindrà la seva vigència fins l'aprovació d'un nou conveni.

4. El present Conveni serà vàlid quan degudament signat per les parts hagi estat aprovat pel Ple de la Corporació, llevat d'aquells aspectes pels quals s'estableix un altre calendari.

**Article 3. Règim interior.**

1. Els empleats de l'Ajuntament de Monistrol de Calders, pel caràcter de les seves funcions estan immersos al règim d'incompatibilitat legals vigents.

2. Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.
3. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, els seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

#### **Article 4. Comissió Paritària de Seguiment**

1. Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni, formada pels representants legals dels treballadors i el mateix nombre pels representants de la Corporació, designat/s per l'Alcalde.
2. La comissió realitzarà reunions ordinàries semestralment, i extraordinàriament i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.
3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: 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. Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació, sense veu i sense vot.
5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.

En el cas de manca d'acord respecte als temes plantejats en el sí de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL a petició de qualsevol de les parts.

#### **CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL**

#### **Article 5.- Modalitats d'accés a l'ocupació pública i participació dels representats de personal.**

1. L'accés a l'ocupació pública de l'Ajuntament de Monistrol de Calders es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la

normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla, l'Ajuntament designarà un membre de la plantilla a proposta dels representants sindicals, per actuar com a vocal. L'esmentat representant del personal haurà de tenir titulació acadèmica o professional d'igual o superior nivell a l'exigida per accedir a la plaça que es convoqui.
3. Els representants sindicals del personal laboral seran puntualment informats de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

#### **Article 6.- Contractació temporal.**

1. Els contractes de treball amb caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent.
2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, per determinar del seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència, i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

#### **Article 7.- Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual.**

1. Els representants sindicals del personal rebran el projecte de pressupost del Capítol I, en el temps suficient, per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball del personal de la Corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost Municipal.
2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la Corporació.
3. Els representants del personal seran informats i escoltats respecte a l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, abans de ser aprovada pel Ple de la Corporació.

## Article 8.- Canvis organitzatius i valoracions dels llocs de treball .

- a) Les modificacions de les condicions de treball dels/de les treballadors/treballadores, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran que, amb caràcter previ, siguin informats els representants dels treballadors signants d'aquest Conveni dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatges que siguin necessàries.
- b) Durant la vigència d'aquest conveni, i en els anys successius, es durà a terme la implantació de la valoració de llocs de treball, per seccions.

## Article 9.- Jornada laboral ordinària i calendari de treball

La jornada laboral s'adaptarà al que disposa la legislació vigent. Cada any es distribuirà la seva aplicació que s'adjuntarà com annex al Conveni d'acord amb els següents criteris:

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.
2. S'estableix una jornada de treball ordinària *màxima* de 37 hores i mitja setmanals treballades de dilluns a divendres (i un dissabte de cada mes al matí pels treballadors de les oficines municipals) .
3. Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, i sempre que la causa ho motivi o requereixi.
4. El descans Inter setmanal serà de 2 dies consecutius.
5. Tindran consideració de festius els dies de descans Inter setmanal per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.
6. La jornada de treball en còmput anual s'estableix en 1664 hores . (còmput aprovat per l'estat per als seus funcionaris) Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual, s'aplicarà el resultat de multiplicar per 7,5 hores els dies

naturals de l'any, menys 22 dies laborables corresponents a vacances, menys el total de festius així establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, menys dos festes locals fixades per l'Ajuntament, menys els diumenges de l'any, menys els dissabtes. La diferència d'hores resultants entre el còmput anual establert i el resultat d'aquest càlcul, es compensarà amb hores de descans s'acumularan, sempre que sigui possible, en jornades complertes.

#### Article 10. Horari de treball.

1. L'horari de treball comú establert per al personal d'oficines és aquell que requereix la cobertura els dies feiners de dilluns a divendres entre les 8:00 i les 15:00 hores i 1 tarda a la setmana entre les 16:00 i les 18:30 hores; i el primer dissabte de cada mes de les 10'00 a les 13'00 hores (llevat el mes d'agost). Del dia 15 de juny al 15 de setembre el personal administratiu no treballarà a les tardes, llevat del personal amb càrrecs requerit per assistir a les sessions de la Junta de govern o del Ple municipal, si s'escau. En aquest cas es podrà compensar el total d'hores realitzades per aquest motiu durant els matins següents.

2. L'horari del personal de la brigada serà de 8:00 a 13:00 i de les 15:00 a les 18:00 de dilluns a dijous i els divendres de 8:00 a 13:30

3. L'horari del personal de la llar : es treballen 7,5 hores al dia ( 6,5 h d'atenció directa amb els infants - 8:30 - 13 h i de 15 a 17h - i 1 h de tasques organitzatives, tasques de direcció,...) / 37'5 hores setmanals ( 32,5 h lectives i la resta no lectives)

4. L'horari del personal de neteja serà de 14 a 15:30 hores i de 17 a 23 hores, menys els períodes de vacances escolars que es farà de forma intensiva. Aquest horari es podrà adaptar a tenor de les necessitats del servei.

5. Els dies 24 i 31 de desembre es consideren laborals per l'Ajuntament de Monistrol de Calders si bé la jornada laboral finalitzarà a les 14'00 hores.

Excepte el personal de l'escola bressol, la resta de personal podrà disposar d'una flexibilitat horària de 10 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins de la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència habitual dels seus ocupants. Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores.

## Article 11.- Descans diari.

1. Tots els empleats en règim de jornada igual o superior a les 5 hores ininterrompudes, tindran un descans de 30 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada.
2. En el cas del personal administratiu que treballa una tarda a la setmana, disposarà d'1 hora al migdia per dinar, aquest temps no és substituïble per cap mena de compensació i no es podrà realitzar ni a l'inici ni al final de la jornada.
3. Aquests descansos no són substituïbles per cap mena de compensació.

## Article 12.- Serveis extraordinaris.

1. Són aquelles hores que es realitzen, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, per sobre de la jornada de treball de cada treballador, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afecten la prestació dels serveis
2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:
  - a) Supressió de les hores habituals i continuades.
  - b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, de les hores previstes, legalment o reglamentària, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcionals derivades de l'activitat o servei respectiu.
  - c) En tot cas, cap treballador/a podrà realitzar més de 80 hores per any.
3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:
  - a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora de descans.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu (diumenges i festius o nocturna (entre les 22 i les 6 h) es compensarà amb 1'30 hores de descans.

c) L'hora extra nocturna i festiva (entre les 22h. de la vetlla i les 6h del festiu) es compensarà amb 2 hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, a opció del treballador/a es compensaran les hores extraordinàries aplicant el mateix factor de compensació sobre el preu/hora ordinària.

#### Article 13. Vacances.

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a 22 dies laborables de vacances anuals, que es gaudiran en períodes mínims de 5 dies hàbils consecutius, i preferentment entre el 1 de juny i el 30 de setembre, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació.

2. Excepcionalment, per motius personals justificats, les vacances es podran gaudir fora del termini acordat en el punt anterior, sempre i quant les necessitats del servei ho permetin.

Abans del 15 de maig de cada any, l'Ajuntament haurà de tenir aprovat un pla específic de vacances on s'hi detallin els dies durant els quals els treballadors gaudiran de vacances. Abans de la seva aprovació per l'òrgan competent de la corporació, el calendari haurà de ser informat pels representants del personal de la corporació.

4. Un cop aprovat el pla de vacances, les modificacions que es produeixin hauran de respondre a causes degudament justificades, i requeriran l'informe previ del cap de servei corresponent. Les modificacions seran comunicades als representants del personal.

5. En el cas que dos treballadors de l'Ajuntament demanin un mateix període de vacances i el seu gaudi simultani no sigui possible autoritzar-ho per raons del servei, i a manca d'acord entre els afectats, s'atendrà preferentment el treballador que tingui fills en edat d'escolarització obligatòria i subsidiàriament la seva antiguitat en el lloc de treball. Sempre tenint en compte que les vacances es demanen en un període no lectiu. Posteriorment es farà de forma rotativa.
6. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 6 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent, en còmput anual. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.
7. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, i les podrà gaudir una vegada torni a estar en servei actiu.

En cas de que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que la mateixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica.

Un cop produïda l'alta del treballador es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances segons la disponibilitat del servei dins l'any natural, excepte en el cas de baixa de maternitat, en què es podrà gaudir encara que es canviï d'any.

## **CAPÍTOL II LICÈNCIES I PERMISOS**

### **Article 14. Llicències i permisos retribuïts**

Tot el personal, previ avís, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

#### **1. Llicència de matrimoni.**

- 1.1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable (no se'n podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni) a gaudir en el termini d'un any a comptar des de la data de casament o l'inici de la convivència. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del

llibre de família on consti aquest, i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència.

1.2. Un dia per assistir al casament de familiar fins al 2º grau de consanguinitat o afinitat. Aquesta llicència serà ampliable a 2 dies si el casament es produeix fora de Catalunya.

2. Permís per defunció, accident, malaltia greu, intervenció quirúrgica o hospitalització.

2.1. D'un familiar fins a 2on grau d'afinitat o consanguinitat, 3 dies laborables si és en la mateixa localitat on resideix el treballador. Fins a 5 dies si és en un altre localitat .

En cas d'intervenció quirúrgica, si l'hospitalització és inferior a 3 dies, únicament els que siguin d'Hospitalització efectiva. Si l'hospitalització és superior a 3 dies, els dies de permís poden ser discontinues. Si la intervenció quirúrgica no precisa hospitalització però sí de dies de repòs i tenir cura al domicili, el mateixos dies que si fos amb hospitalització.

Excepte en el cas de mort, aquests permisos es podran gaudir dins dels quinze dies posteriors al fet causant que en donen dret, de forma continuada.

3. Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

4. Permís per maternitat

4.1. Les treballadores tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliades, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que sis 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.

4.2.No obstant el que disposa l'apartat 3.1, i sens perjudici de les sis 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 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.

4.3.L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que facin 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 aquest tres darrers casos siguin imputables a la mare.

4.4.En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquest 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 tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instància 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 sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals 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 rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquest efectes, el treballador o treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

4.5.Es pot atorgar també als treballadors amb fills discapacitats un permís retribuït per 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 acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

4.6. En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o 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 setze setmanes en els supòsit, d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, quan es tracti d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenguin de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades degudament pel serveis socials competents.

4.7. 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 que gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix l'apartat 3.1 o les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple.

4.8. En els supòsits d'adopció internacional, quan calgui 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 quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

#### 5. Permís per paternitat.

El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

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

## 6. Permisos per lactància.

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudirà de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

## 7. Permisos per trasllat de domicili.

Per trasllat de domicili habitual, els treballadors gaudiran de 2 dies de permís si el trasllat és dins del mateix municipi i fins a 4 dies si es canvia de localitat, sempre que es presenti fotocòpia de l'empadronament o canvi de domicili.

## 8. Permisos per assistència a exàmens

En els casos d'assistència a exàmens finals, un dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les, si es justifica posteriorment per escrit la seva participació en aquests.

El personal que concorri a les convocatòries públiques d'accés a les places vacants en aquest Ajuntament, pel procediment d'oposició o concurs oposició, disposarà per preparar-se del dia immediatament anterior al de la celebració del primer exercici.

## 9. Permisos per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal.

Pel temps indispensable per al compliment d'un deures inexcusable de caràcter públic o personal i de deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, amb la deguda justificació.

#### 10. Permisos per visites mèdiques

Pel que fa a les visites mèdiques del treballador, i sempre que no sigui possible realitzar-les fora de la jornada habitual de treball, els treballadors tindran dret a l'absència pel temps indispensable. S'haurà de presentar al Departament de Personal la corresponent justificació.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada laboral, per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís i la següent, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

#### 11. Permís per a assumptes personals

Els treballadors de l'Ajuntament de Monistrol de Calders, disposaran de 3 dies de permís per assumptes personals.

Aquests es gaudiran dins del període comprès entre el 1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

Els dies d' assumptes personals, excepte en casos d'urgència, es comunicaran amb antelació mínima de 5 dies al cap del servei. La manca de resolució expressa dins aquest termini produeix efectes estimatoris.

La disposició dels dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies treballats.

No es poden acumular dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudiment dels mateixos.

En tot allò no previst als apartats anteriors caldrà atènyer-se a allò que disposa la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions públiques de Catalunya o normativa que la substitueixi.

## Article 15. Llicències i permisos no retribuïts, reducció de jornades.

### 1. Permisos no retribuïts

1.1. El personal de l'Ajuntament tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de fins a 6 mesos com a màxim, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei (a criteri de la Comissió Paritària). Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat departamental.

1.2. Per atendre un familiar de fins el segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el treballador, en casos malalties greus, es podrà concedir una llicència de 3 mesos, sense retribució.

1.3. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats 2 anys de l'anterior. En els casos previstos en el punt 1.1. s'hauran de sol·licitar com a mínim amb 1 mes d'antelació.

### 2. Reducció de la jornada per discapacitat legalment reconeguda

2.1. El/la treballador/a amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, ha de rebre tractament en centres públics o privats, té dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que ha de dedicar a aquest tractament, sense pèrdua de les seves retribucions íntegra.

2.2. Per gaudir d'aquesta reducció de jornada s'haurà de presentar informe del corresponent servei mèdic que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o duració aproximada i la necessitat de que sigui en horari laboral.

Reducció de jornada per un terç o la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Es podrà gaudir d'una reducció de un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en el següents casos:

- a) Per tenir cura de fills menors de 6 anys, sempre que es tingui la guarda legal
- b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que es tingui la seva guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una discapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que l'impedeix ser autònom, o que requereix especial dedicació o atenció.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social íntegra.

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.

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

#### 4. Excedència voluntària

L'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre cap tipus de retribucions. Es pot concedir a petició del treballador/a en els casos següents:

- a) Per interès particular: els treballadors/ores amb contracte laboral indefinit, amb almenys un any d'antiguitat a l'Ajuntament, podran sol·licitar el passi a la situació d'excedència voluntària. En l'esmentada situació hi podran estar un període de no menys de quatre mesos i no més de cinc anys.

El treballador/a en la sol·licitud en què demani el passi a l'esmentada situació haurà d'indicar el termini pel qual la demana. Abans de la finalització del termini haurà de demanar el reingrés o bé una pròrroga.

El treballador/a en situació d'excedència voluntària conserva només un dret preferent a reingrés a l'Ajuntament en les vacants d'igual categoria que existeixin, sempre que l'interessat/da hagi sol·licitat el reingrés abans de la data de finalització del període d'excedència concedit.

Si no sol·licita el reingrés o la pròrroga a què tingui dret s'entendrà que, voluntàriament, extingeix la seva relació laboral amb l'Ajuntament.

b) Per tenir cura d'un fill/a: L'excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data de naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Ajuntament

c) Per tenir cura d'un familiar: els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys per tenir cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant. El temps de permanència en aquesta situació es computa a efectes de triennis consolidació de grau personal i sistema de provisió i drets passius. Durant el primer any de cada període, aquesta reserva ho és del mateix lloc de treball. Transcorregut aquest període aquesta reserva ho és d'un lloc de treball d'igual nivell i retribució. El temps que hom roman en la situació d'excedència per interès particular computa a efectes d'antiguitat, i comporta reserva de plaça i adscripció.

#### Article 16. Règim retributiu

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal laboral al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública.

El complement de destinació i el complement específic s'adequaran a les previsions de la normativa bàsica de la funció pública i la seva determinació

correspondrà al Ple de l'Ajuntament, prèvia negociació amb la representació del personal i en virtut del que resulti de la valoració dels llocs de treballs.

L'empleat Públic que, desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu, tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

### **Article 17. Nòmina mensual i pagues extraordinàries**

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la Corporació serà l'antepenúltim dia de cada mes.

Els treballadors de l'Ajuntament cobraran dues pagues extraordinàries, de quantia igual a una mensualitat íntegra o, a l'establerta en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat de cada any.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes. La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

Es procedirà a la regularització de les nòmines de tots els treballadors per tal d'adaptar-les a l'estructura retributiva aplicable als funcionaris.

### **Article 18. Increment salarial**

Tenint en compte el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni Col·lectiu, l'augment de retribucions del personal afectat pels presents acords serà fixat anualment mitjançant negociació amb el/la representant dels/les treballadors/es, segons el que fixi en el Pressupost General de l'Estat de cada lloc de treball respecte de la funció pública.

### **Article 19. Dietes i quilometratge**


El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

- a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.
- b) Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.
- c) Transport de vehicle propi: 0,20 .- euros per quilòmetre.  
Transport públic: L'import dels bitllets.
- d) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.
- e) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.




### Article 20. Triennis.

La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

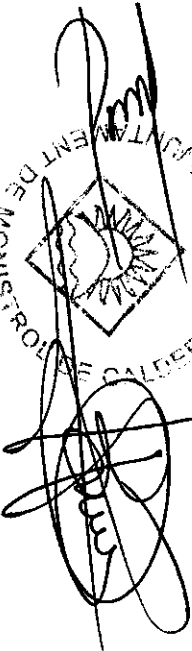


L'antiguitat dels treballadors al servei de l'Ajuntament retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració Pública, i per tant s'expressarà en triennis.



Per a la meritació de triennis es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol de les administracions públiques, en qualsevol dels règims previstos en dret i sempre que s'acreditin documentalment per part del sol·licitant.

### Article 21. Bestretes reintegrables i fons social



Cada treballador podrà demanar un préstec anual reintegrable de com a màxim 1200 €, a retornar, sense interessos, en 12 terminis prorrogables. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individual i particularment per la Comissió Paritària, limitant la seva quantitat i les modalitats de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació, en cada moment.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusivament per les següents causes:

a).- Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.

b).- Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.

c).- Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.

d).- Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

L'Ajuntament en els propers exercicis i, en el moment en que la conjuntura econòmica ho faci possible, estudiarà al implantació d'un fons social amb ajuts destinats als treballadors de l'Ajuntament.

## Article 22. Malalties i accidents

### 1.- Absència per indisposició.

De conformitat amb allò que estableix la Disposició Addicional 38ena, apartat 1, de la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per 2013, l'absència del lloc de treball durant dos dies per any natural per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal no comportarà descompte en nòmina. A partir del tercer dia d'indisposició es procedirà a descomptar de la nòmina la mateixa quantia que la prevista per la situació d'incapacitat temporal i la part proporcional en tots els conceptes retributius i plusos que percebi el treballador. Aquests dies d'indisposició hauran de ser degudament justificats per escrit en tots els casos.

### 2.- Incapacitat temporal

En aplicació de l'article 9 i disposició transitòria 15a del Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, publicat al butlletí oficial de l'Estat de data 14 de juliol de 2012, s'acorda el següent:

Primer. Complementar la prestació d'incapacitat temporal per contingències comuns dels empleats/des públics municipals, sotmès al règim de la Seguretat social com el sotmès a un règim especial de mutualisme administratiu, amb els límits màxims permesos pel Reial decret llei 20/2012, d'acord amb el detall següent:

- a) Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- b) Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- c) A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Segon. Establir que les prestacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin pels motius següents percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat:

- hospitalització,
- intervenció quirúrgica,
- durant l'embaràs,
- les motivades per una situació de violència de gènere
- Les malalties infeccioses que es puguin transmetre a la col·lectivitat per via respiratòria, com per exemple el carboncle, diftèria, lepra, meningitis, tuberculosa, rubèola, tuberculosi pulmonar, tos ferina, xarampió, varicel·la o escarlatina.
- Altres malalties comunes quan hi hagi avisos excepcionals de l'autoritat sanitària que obliguin al treballador a romandre al seu domicili.

Per acollir-se a l'excepcionalitat establerta en els dos darrers apartats s'haurà d'acreditar mitjançant un certificat mèdic que indiqui que la persona pateix una malaltia infecciosa que es pot transmetre per via respiratòria."

Tercer. Establir que en el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà el 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

Quart. Establir que les parts es reuniran, si s'escau, per analitzar la viabilitat d'incorporar supòsits que requereixin una especial protecció i s'aconselli la percepció del 100% de les retribucions en situacions d'incapacitat temporal en base al seu caràcter excepcional i justificat d'acord a l'establert a l'art.

9.5 del RDL 205/2012 o l'adopció d'altres mesures socials, garantint en tot cas, un tractament d'equitat entre tots el empleats/des públics.

## **Article 23. Assessoria jurídica i responsabilitat civil**

### Defensa jurídica

1. L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest conveni que la necessités per raó de conflictes amb tercers derivats de la prestació de serveis i n'ha d'assumir el pagament de les costes judicials.
2. L'assessorament i defensa jurídica serà efectuada per l'Ajuntament en la forma i els mitjans tècnics que consideri més convenients a tots els treballadors que tinguin conflicte judicial pel motiu del desenvolupament de la seva tasca, sempre que no s'acrediti mitjançant sentència judicial negligència, mala fe, dol o incompliment d'ordres directes de treball o de normativa per part de l'empleat públic.

### Assegurança per responsabilitat civil

1. L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegi obligat a satisfer als seus funcionaris/àries i treballadors, per danys ocasionats a tercers com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació.
2. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura pel possible menyscabament de diners que es pugui produir en els llocs de treball que comportin la gestió del cobrament en efectiu de taxes, tributs i/o preus públics sempre que aquesta contingència no pugui ser atribuïda a negligència, dol o mala fe.

## **CAPÍTOL IV. PROMOCIÓ I FORMACIÓ I CARRERA ADMINISTRATIVA**

### **Article 24. Formació**

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació i sempre en còmput de temps de treball efectiu.

D'acord amb l'art.140 i ss. del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals, els treballadors tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat, característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

En conseqüència, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà al personal dels cursos que es realitzin dins o fora de l'Ajuntament.

La Corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional quan el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

### **Article 25. Mobilitats per violència de gènere**

En aplicació de la llei orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere, l'Ajuntament de Monistrol de Calders aplicarà les següents mesures per tal de garantir que conciliïn els requeriments de la relació laboral i de l'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que pateixin violència de gènere:

1. L'Ajuntament de Monistrol de Calders es compromet a informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. (D'acord amb el que expressa la llei referent a les Relacions de Llocs de Treball pel que és competència de les administracions públiques).

2. Aquesta informació es produirà amb un màxim d'una setmana. I es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada.

3. La persona afectada per violència de gènere tindrà la possibilitat de suspendre l'excedència, demanada per aplicació de la Llei integral contra la violència de gènere, en el moment que existeixi una vacant a la qual podrà accedir amb caràcter preferent.

4. En cas que no hi hagi cap vacant dotada pressupostàriament i no coberta, i sempre d'acord amb el que expressa la llei referent a les Relacions de Llocs de Treball:

Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat s'obrirà la possibilitat a un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada per violència de gènere i l'interí.

Si existeixen vacants a amortitzar es mantindran temporalment i podran ser ocupades de forma temporal per la persona afectada per violència de gènere.

5. La reducció horària, la modificació de l'horari o l'excedència tindran vigència a partir del moment en què la dona ho sol·liciti.

No es tindran en compte els retards i les absències del treball en els plans de productivitat o d'altres formes que valorin el treball efectiu i/o presencial.

## **CAPITOL V. SEGURETAT I SALUT LABORAL**

### **Article 26. Salut laboral**

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

- c) Elaborar un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

- d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

**Article 27. Delegat de Prevenció de Seguretat i Salut**

A l'Ajuntament es constituirà el Delegat de Prevenció de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

1. Seran funcions d'aquest Delegat:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.
- b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- d) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. El representant dels treballadors de Seguretat i Salut exercirà com a delegat de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

- a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.
- b) Informar i formar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.
- c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

- d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
- e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Delegat de Prevenció de Seguretat i Salut.
- f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.
- g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.
- h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

#### **Article 28. Comitè de Seguretat i Salut**

Tal com preveu la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals, es crearà un Comitè de Seguretat i Salut en representació peritaria: un representant de l'empresa i un representat dels treballadors.

Aquest comitè es reunirà, com a mínim, semestralment i serà l'òrgan de consulta dels treballadors/es.

#### **Article 29. Reconeixement mèdic**

Anualment la Corporació oferirà al personal de la corporació la possibilitat de realitzar un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador.

El temps emprat per a la seva realització, així com el desplaçament fins al centre on es realitzi, si s'escau, serà considerat temps de treball efectiu.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

### **Article 30. Capacitat disminuïda**

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva -sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives- a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

### **Article 31. Protecció de l'embaràs**

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

### **Article 32. Roba de feina**

La Corporació es compromet a facilitar a tots els treballadors que per raó del seu treball ho necessiti la roba adequada a la temporada i a les tasques que

realitzi i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

## **CAPÍTOL VI. DRETS SINDICALS**

### **Article 33. Garanties de l'acció sindical**

Els delegats dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

### **Article 34. Assemblees**

Amb la notificació prèvia a l'Alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment. La seva duració no excedirà el que marqui la Llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores bimensuals.

### **Article 35. Facultats de la representació col·lectiva**

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

- a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions.. etc, de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

c) La Corporació facilitarà a la representació del personal, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de 15 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

e) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral/o social.

f) La Corporació facilitarà a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

g) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindical o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

h) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions.




Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors i mai serà en perjudici de l'afectat.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuosos i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per l'afectat.

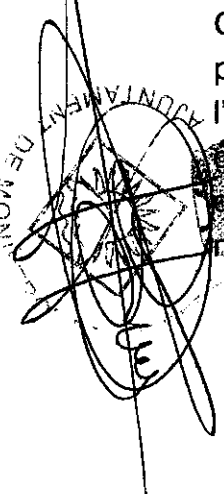

### **Article 36. Competència i representació col·lectiva**

A més a més dels que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

- 
- 
- 
- a) Rebre informació de tots els assumptes i decisions que afectin al personal.
- b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.
- c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant la no realització dels informes anteriors no comportarà, en cap cas, la nul·litat de l'acord, sempre i quan s'hagi sol·licitat amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils.
- d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
- e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

## **CAPITOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI**

### **Article 43. Règim disciplinari**



El règim disciplinari del personal laboral de l'Ajuntament de Monistrol de Calders es regirà de forma idèntica a la prevista en la normativa aplicable al personal funcionari de carrera, en concret per la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, pel Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i la resta de normativa concordant.