

RESOLUCIÓ

TRE/3362/2007, de 24 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Artés per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0814532).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Artés, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de febrer de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament d'Artés per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0814532) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 24 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament d'Artés per als anys 2006 i 2007

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial i personal

1. El present Conveni afecta al personal laboral de l'Ajuntament d'Artés integrats en la seva pròpia plantilla.
2. Resten exclosos d'aquest Conveni el personal amb contracte temporal inferior a 12 mesos, per obra determinada, eventual, de càrrecs de confiança i assessorament especial i plans d'ocupació.

Article 2

Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest Conveni serà del dia 1 de gener de 2006 al 31 de desembre de 2007, 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 denunciadora 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.

3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

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

Clàusula de garantia, compensació i absorció

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Les condicions i millores resultants d'aquest Acord són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altra motiu.

Article 4

Comissió Paritària de Seguiment

1. Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni, formada per quatre persones. Per part de les centrals sindicals signants dues persones, designats per aquestes, i com a representants de la Corporació dues persones, designats per l'Alcalde.

2. La comissió realitzarà reunions ordinàries trimestralment, 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.

6. 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 2

Condicions de treball

Article 5

Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament d'Artés 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, amb veu i vot. 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. El representant sindical dels treballadors serà puntualment informat 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. Així mateix la corporació contractarà treballadors sense seguir els tràmits de convocatòria pública en els casos de màxima urgència i per a necessitats del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts.

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 laboral i les centrals sindicals representatives rebran el projecte de pressupost del Capítol I, 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 de la corporació.

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. Les centrals sindicals representatives seran informades i escoltades respecte a l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, abans de ser aprovada pel Ple de la corporació.

Article 8

Definició del lloc de treball i de funcions

1. La relació de llocs de treball de l'Ajuntament establirà per a cada lloc de treball tipus, les especificacions següents:

- a) La denominació i el seu enquadrament orgànic.
- b) Les característiques essencials del seu lloc, incloent-hi les funcions atribuïdes.
- c) Els requisits exigits per ocupar-lo.
- d) La forma de provisió.
- e) Les característiques retributives.
- f) El nivell de classificació.
- g) El còmput d'hores anuals.

2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la corporació negociarà amb les centrals sindicals representatives les seves característiques retributives.

3. La corporació lliurarà a les centrals sindicals representatives les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

4. La Corporació facilitarà a tot treballador o central sindical representativa, 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 de dos mesos des de la data de la seva recepció al Registre general de la corporació.

Article 9

Canvis organitzatius

Les modificacions de les condicions de treball dels treballadors, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran siguin informades a les centrals sindicals 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 els reciclatges que siguin necessàries.

Article 10

Jornada de treball

La jornada de treball del personal laboral serà la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels treballadors.

El descans mínim intersetmanal serà preferiblement de 48 hores continuades.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors de la Corporació, atenent les necessitats del servei.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 23 dies laborables corresponents a vacances, menys el total de festius així establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, menys els diumenges de l'any, menys els dissabtes no coincidents amb una festivitat oficial.

El personal d'educació es regeix, en aquest punt, per l'annex 2.

S'estableix una jornada màxima diària de 7,5 hores (37'5 hores setmanals) amb la tendència a que la jornada ordinària sigui de 35 hores setmanals.

Article 11

Horaris

La Comissió Paritària donarà el vistiplau als horaris anuals de cada col·lectiu abans dels 3 de desembre de cada any. En el cas del personal de les escoles municipals l'horari serà per cursos escolars.

Per tal d'implantar si s'escau, l'atenció al públic en horari de tarda, durant un dia a la setmana. Aquest horari ordinari podrà modificar-se en noves contractacions o en cas que algun/a treballador/a ho demani per facilitar la conciliació de la seva vida familiar amb la professional.

Article 12

Flexibilitat horària

Es podrà atorgar, esporàdicament una flexibilitat d'entrada i sortida de caràcter voluntari i individualitzada, prèvia petició amb antelació i sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives del servei, fins a 60 minuts anteriors i posteriors a l'hora fixada com de l'inici i finalització de la jornada. Quan sigui d'inici es recuperarà sempre a última hora de la mateixa jornada i quan sigui a última hora, es recuperarà a primera hora de la mateixa jornada o a l'endemà mateix.

Article 13

Hores extraordinàries

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, fora de l'horari habitual 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 i 30 minuts 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 2 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 i 15 minuts 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, quan no sigui possible la compensació horària, es compensaran les hores extraordinàries segons consta en l'annex 1.

Article 14

Calendari laboral

1. Durant la vigència dels pactes i considerant el calendari de festes oficials que per cada any aprova la Generalitat, es confeccionarà el calendari anual de la Corporació.

2. La Comissió de seguiment es reunirà al mes d'octubre-novembre de cada any per tal de proposar el calendari, així com els serveis mínims que correspongui per a l'any següent.

3. El calendari laboral del personal de jornada per torns, s'establirà mitjançant plantilles que hauran de ser conegudes pel empleats amb una antelació mínima de tres mesos.

4. A part d'aquests criteris generals, es tindran en consideració els criteris col·lectius específics que s'indiquen a l'annex 2.

Article 15

Dies de permís per assumptes personals

1. Els treballadors de l'Ajuntament d'Artés, disposaran de 9 dies de permís per assumptes personals.

2. 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.

3. Els treballadors de l'Ajuntament podran gaudir fins a un màxim de 4 dies, dels 9 reconeguts de permís per assumptes personals, al període de vacances de Setmana Santa i Nadal, sempre que quedi suficientment cobert el servei. Els calendaris per aquests períodes s'hauran de concretar amb 1 mes d'antelació.

4. Excepte en cas d'urgència, els dies d' assumptes personals es comunicaran

amb antelació mínima de 15 dies al cap del servei, fora dels períodes especificats en el punt 3.

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

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

7. En el cas de denegació d'alguna sol·licitud de llicència o permís, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors en cas de disconformitat.

8. Els treballadors/es de l'àmbit d'educació tenen un calendari propi, inclouran, dins d'aquests els dies d'assumptes personals.

Article 16

Vacances

1. El personal laboral de l'Ajuntament d'Artés tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 23 dies laborables.

2. A partir de 15 anys d'antiguitat: 1 dia més de vacances.

A partir de 20 anys d'antiguitat: 2 dies més de vacances.

A partir de 25 anys d'antiguitat: 3 dies més de vacances.

A partir de 30 anys d'antiguitat: 4 dies més de vacances.

3. La realització de les vacances haurà de realitzar-se preferiblement entre el 15 de juny i el 30 de setembre.

4. En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals del/de la treballador/a o de necessitats del servei, que aconsellin el gaudiment de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes prèvia petició raonada per escrit per part del/de la treballador/a, sempre que s'obtingui l'informe favorable del/de la cap de la dependència o servei. El personal de l'àmbit d'educació quedaran sotmesos al calendari escolar.

5. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin, en un màxim de 23 dies laborables.

6. L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, durant el mes d'abril del mateix any.

7. La sol·licitud de vacances es farà amb l'imprès normalitzat que establirà la Unitat de Recursos Humans.

8. 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 situació laboral.

9. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes, 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.

Article 17

Control d'assistència i absentisme

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge i/o a complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per a reflectir les seves incidències.

Tots els treballadors resten obligats a comunicar al cap corresponent, totes les incidències que puguin produir-se.

Es lliurarà cada mes a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

Article 18

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 15 dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, sense distinció de sexes (no se'n podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del Conveni. 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 El temps indispensable per assistir a un casament fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat.

2. Llicències per defunció, accident, malaltia greu o hospitalització.

2.1 Per la mort o malaltia greu d'un familiar i fins a 2on grau d'afinitat o consanguinitat, 2 dies en la mateixa comarca. Fins a 4 dies si és en un altre comarca. (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 alterns.

2.2 Per defunció d'un parent de tercer grau de consanguinitat o afinitat, el temps necessari per assistir al funeral.

3. En els casos de part, adopcions i acolliments.

3.1 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.

3.2 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.

3.3 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.

3.4 En el supòsit de naixement i adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, cinc dies.

3.5 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 treballadors s'ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del

domicili familiar. A aquest efectes, el treballador o treballadora gaudeix de dues hores de flexibilitat horària diària.

3.6 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.

3.7 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.

3.8 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.

3.9 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.

En allò no previst als apartats anteriors caldrà atènyer-se a allò que disposa la Llei.

4. Permisos per lactància.

Els treballadors amb un fill o filla de menys de nou mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions. Si tant el pare com la mare són treballadors, només un d'ells pot exercir aquest dret. Les hores de la lactància es poden compactar i afegir els dies resultants a partir del permís per maternitat.

5. Permisos per violència de gènere.

El personal laboral afectat per violència de gènere tindrà el dret d'excedència forçosa percebent durant 6 mesos el 100% de les retribucions bàsiques i el complement de destí, i el 50% del complement específic. Aquesta situació s' podrà perllongar per períodes de tres mesos fins arribar als 18 mesos.

6. Permisos de trasllat de domicili

Per trasllat de domicili habitual, els treballadors gaudiran d'1 dia 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.

7. Permisos per assistència a exàmens

En els casos d'assistència a exàmens en centres d'ensenyament oficials, el treballador tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada de l'examen, si es justifica posteriorment per escrit la seva participació en aquests.

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

Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

9. 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 per realitzar la dita visita, s'haurà de presentar al Departament de Personal justificació.

El personal d'educació, en cas que la visita mèdica sigui per un familiar fins a segon grau de consanguinitat, es recuperant les hores, durant el mes en curs.

Article 19

Llicències i permisos no retribuïts

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 motius familiars

2.1 El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, físic o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

2.2 En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar sol·licitud 1 mes abans de la seva incorporació.

2.3 En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

2.4 En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, el departament de personal ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

2.5 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.

3. Excedència voluntària

a) L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador/a com a mínim d'una antiguitat a l'empresa d'1 any té dret a què se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a 2 anys i no major a 5.

Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador/a si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

b) Els treballadors/ores tenen dret a un període d'excedència, no superior a 3 anys ni inferior a 3 mesos, per tenir cura d'un fill/a, bé sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data del naixement o si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Els fills/es successius donen dret a un nou període d'excedència, que posa fi al període de què s'estigui gaudint. Si el pare i la mare treballen a la mateixa empresa, solament un d'ells pot exercir aquest dret. El temps de permanència en aquesta situació es computa a efectes de triennis, consolidació del grau personal i sistema de previsió 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 d'igual nivell i retribució.

c) Per tenir cura d'un familiar: els treballadors/ores tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a 1 any 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 o malaltia, 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 previsió 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 d'igual nivell i retribució.

El temps que hom roman en la situació d'excedència per interès particular només El temps computa a efectes d'antiguitat, i comporta reserva de plaça i adscripció.

CAPÍTOL 3

Condicions retributives

Article 20

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.

Article 21

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.

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 22

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 23

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: El que determini la legislació vigent.

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 24

Complement específic

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat. S'estableixen els factors de nocturnitat i festivitat dins el complement específic.

CAPÍTOL 4

Millores socials

L'Ajuntament, en el seu pressupost destinarà un fons a finançar accions i programes de caràcter social per tal de millorar el benestar dels empleats públics de l'Ajuntament.

Article 25

Gratificació per anys de servei

El personal que es trobi en servei actiu a l'Ajuntament d'Artés, a 1 de gener de 2006, tindrà dret a rebre un premi en metàl·lic de 601,00 euros. L'expedient de concessió d'aquest premi s'iniciarà a instància dels/de les interessats/des, mitjançant presentació de sol·licitud i ha de reunir els següents requisits:

Complir vint-i-cinc anys o més de servei actiu.

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament d'Artés.

Article 26

Gratificació per Jubilació o declaració d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa

Amb motiu de la seva jubilació o declaració d'incapacitat permanent absoluta, o gran invalidesa el personal laboral amb més de 20 anys de serveis prestats a l'Ajuntament d'Artés, tindrà dret a una gratificació extraordinària de 901,00 euros.

Article 27

Malaltia i accidents

La tramitació és la següent: el primer dia de baixa podrà efectuar-se per avis verbal o mitjançant un mandatari seu (comunicant per escrit l'incidència), i a partir del segon dia es requereix baixa mèdica.

En cas de malaltia o accident, a tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest conveni els serà abonat el 100% del salari durant els tres primers mesos. (Si un

treballador ha estat de baixa, per malaltia o accident laboral durant tres mesos consecutius o alternatius dins del període d'un any, no tindrà dret a percebre el 100% del salari amb motiu d'altres baixa dins el mateix exercici).

Aquest dret extingirà a partir del moment en què es constati la no veracitat de l'esmentada situació de malaltia a través de les inspeccions tècniques i de les indagacions mèdiques que es facin. Aquests efectes la Corporació contractarà els serveis d'una mútua per fer el seguiment de les baixes per malaltia.

Es crearà una comissió paritària que decidirà el dret a continuar percebent el 100% del salari d'aquells casos en què es produeixi una baixa superior al termini fixat que genera aquest dret.

En el cas que la mútua doni l'alta (després de tres mesos de la baixa), i el treballador segueixi de baixa, deixarà de percebre el 100%.

Article 28

Ajuts especials per fills disminuïts, amb mes del 33% de disminució, amb certificació ICASS

En cas d'haver-hi una disminució superior al 33% hi ha d'haver una certificació de l'ICASS:

Del 33 al 65% de disminució, 360,61 euros anuals

Mes de 65%, 601,01 euros anuals.

Article 29

Ajut per naixement de fill/es o adopció

S'estableix una aportació de 150 euros per fill, pel naixements o adopció de cada fill/a.

Article 30

Assistència jurídica

La Corporació garantirà l'assistència jurídica i/o defensa als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Article 31

Renovació del permís de conduir

A les persones que requereixin un especial permís de conducció (brigada i policia) per desenvolupar el seu lloc de treball, l'Ajuntament els retribuirà les despeses per renovació d'aquest permís especial.

Article 32

Bestretes

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim de 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en 12 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària.

A títol orientatiu i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

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.

Article 33

Ortodòncia, pròtesis oculars i auditives

Ortodòncies (dentadura, implants, empastaments, etc), pròtesis oculars, auditives i ortopèdia (ulleres, lents, renovació de vidres, plantilles, etc) es podrà pagar prèvia

presentació de la factura i justificant mèdic) fins el 50% del cost fins a un màxim de 180,30 euros. Aquest import es podrà percebre cada, dos anys.

CAPÍTOL 5

Promoció i formació i carrera administrativa

Article 34

Provisió de vacants i selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Les proves de personal sempre seran equivalents, tant per a personal subjecte a contracte laboral com pel funcionari, mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició, sense excepció.

Podrà establir-se per escrit un període de prova que, segons els nivells assimilats als grups de funcionaris de l'article 28, en cap cas podrà accedir de: Grups A i B: 6 mesos, Grup C: 4 mesos, Grup D: 3 mesos i Grup E: 2 mesos.

Article 35

Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La Corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció. També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb l'art.140 iss 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 i 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, mitjançant anunci al tauler de personal.

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.

A fi de valorar la conveniència o no de la formació, es crearà una comissió de formació en presència dels representats dels treballadors.

Article 36

Creació, modificació o supressió de llocs o categories

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la Corporació, s'informarà als representants del personal. Es respectaran els drets legítimament adquirits d'acord amb allò previst en aquest Conveni i la normativa que sigui d'aplicació.

Article 37*Promoció professional i carrera administrativa*

Es crearà una Comissió Tècnica per tal de tractar aquests aspectes transcorreguts 6 mesos de la signatura del present conveni.

Article 38*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 d'Artés 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 d'Artés 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.

CAPÍTOL 6*Seguretat i salut laboral***Article 39***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, en el termini màxim de 1 any, després de signar aquest Conveni, 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 40

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 41

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: dos representants de l'empresa i dos dels treballadors.

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

Article 42

Reconeixement mèdic

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

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

Article 43

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 44

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 45

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 7

Drets sindicals

Article 46

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 47

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 48

Facultats de la representació col·lectiva

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

a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions.. etc, de tots els empleats 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 49

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, sancions 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.
- f) La Capacitat Jurídica per exercir accions administratives a judicials en tot el que fa referència a la seva competència.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 50

Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels Treballadors, es classifiquen en:

1. Faltes lleus
 - a) Tres faltes de puntualitat al llarg d'un mes, sense causa justificada.
 - b) Una falta d'assistència al llarg d'un mes, sense causa justificada.
 - c) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.
 - d) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
 - e) L'incompliment dels sistemes de control de presència.
 - f) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de dos dies naturals des de la data de la mateixa.
 - g) La incorrecció de paraula amb altres empleats de l'Ajuntament.
 - h) L'ús inadequat dels materials i instal·lacions de l'Ajuntament.
 - i) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

- j) La no comunicació, per part dels responsables del servei dels incidents o incompliment que s'hagin produït entre el personal al seu càrrec.
2. Faltes greus
- a) La reincidència per tres vegades en falta lleu al llarg de sis mesos.
 - b) Les faltes reiterades d'assistència sense justificació.
 - c) L'absència del lloc de treball sense causa justificada i amb perjudici als ciutadans.
 - d) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
 - e) L'incompliment de les normes de tramitació dels expedients.
 - f) La simulació de la presència d'altre treballador, alterant els elements de control de presència o de qualsevol altra forma.
 - g) La incorrecció de paraula amb el públic.
 - h) L'assetjament sexual.
3. Faltes molt greus
- a) La reincidència en falta greu al llarg de sis mesos.
 - b) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
 - c) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.
 - d) L'agressió física a qualsevol persona.
 - e) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.
 - f) L'assetjament sexual amb abús d'autoritat.

Article 51

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als deu dies, les greus als trenta dies i les molt greus als cinquanta dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement de què s'han comès.

Article 52

Sancions

1. Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a quatre dies.
2. Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.
3. Per faltes molt greus. Apercebre d'acomiadament, suspensió de feina i sou de 30 a 60 dies i acomiadament. L'apercebre pot anar acompanyat de suspensió de feina i sou.

Article 53

Tramitació

Les sancions motivades per faltes greus i molt greus hauran de ser comunicades per escrit al treballador, fent-hi constar la data i els fets que han motivat la sanció. En el cas de sancions per faltes greus i molt greus es rebrà al treballador perquè pugui explicar, negar o justificar els fets.

Article 54

Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant sis mesos, i greus durant un any, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

ANNEX 1

Import hores extraordinàries

L'increment del preu/hora sense antiguitat

Hora extra dia laborable: preu/hora dia laborable + el 50%.

Hora extra nocturnes o festiva (de 22 a 6 hores): preu dia laborable + el 75%.
 Hora extra festives i nocturnes: preu hora dia laborable + el 100%.

ANNEX 2

Normes específiques per a la confecció de calendaris en col·lectius determinats

1. Escola bressol

El personal adscrit a l'Escola Bressol municipal tindrà la següent distribució horària:

C: categoria; HL: hores lectives; HC: hores complementàries; HLD: hores lliure disposició.

C	HL	HC	HLD
Educador/a infantil/mestre/a	30	5	2,5
Auxiliar.....	35	2,5	0

Les hores lectives es dedicaran exclusivament a la docència i els horaris es determinaran en funció de les necessitats del centre. En cap cas es faran més de 4 hores continuades de docència directa.

Les hores complementàries o no lectives d'obligada permanència en el centre es dedicaran a :

Reunions d'equip, elaboració del PEC, coordinacions de grups paral·lels, valoracions ...

Activitats relacionades amb el seguiment de l'evolució educativa dels i les alumnes i pla de formació.

Activitats i reunions a desenvolupar en el centre, no sotmeses a horari fix.

Col·laboració en la realització d'activitats complementàries o extraescolars.

Altres activitats del centre.

Les hores restants seran de lliure disposició per al personal i es dedicaran a activitats relacionades amb la docència i la formació permanent, i no s'hauran de fer necessàriament en el centre ni en un horari fix.

El calendari lectiu s'iniciarà i finalitzarà d'acord amb allò que es dicti de forma general per als centres d'ensenyament i es fixaran dins dels períodes de vacances escolars de setmana santa i/o Nadal els dies a què per assumptes propis té dret el personal.

2. Escola de música

El personal docent adscrit a l'Escola Municipal de Música tindrà la següent distribució horària:

C: categoria; HL: hores lectives; HC: hores complementàries; HLD: hores lliure disposició.

C	HL	HC	HLD
A/B.....	24	6	7,5

Durant la vigència d'aquest acord el calendari s'adaptarà per cada curs de manera que les hores lectives s'arribin a reduir a 22 i les complementàries s'augmentin a 8.

Les hores lectives es dedicaran exclusivament a la docència i els horaris es determinaran en funció de les necessitats del centre. Aquestes hores seran d'obligatòria permanència en el centre i amb horari fix. Excepcionalment, i per exigència de l'assignatura, l'horari lectiu es podrà adaptar en una hora per escriure o per defecte sense que això suposi incompliment per cap part.

Al personal amb contractació a temps parcial se li aplicarà la distribució de la jornada de forma proporcional.

Les 6 hores complementàries o no lectives d'obligada permanència en el centre es dedicaran a:

Guàrdies i altres vigilàncies

Tutories d'alumnes

Reunions de departaments o seminaris en horari fix
Reunions d'equip, elaboració del PEC
Activitats relacionades amb el seguiment de l'evolució educativa dels i les alumnes i pla de formació
Activitats i reunions a desenvolupar en el centre, no sotmeses a horari fix
Col·laboració en la realització d'activitats complementàries o extraescolars
Reunions d'avaluació
Activitats de dinamització musical
Altres activitats degudament programades i verificades del centre.
Les hores restants seran de lliure disposició per al personal i es dedicaran a activitats relacionades amb la docència i la formació permanent, i no s'hauran de fer necessàriament en el centre ni en un horari fix.
El calendari lectiu s'iniciarà i finalitzarà d'acord amb allò que es dicti de forma general per als centres d'ensenyament i es fixaran dins dels períodes de vacances escolars de setmana santa i/o Nadal els dies a què per assumptes propis té dret el personal.

ANNEX 3

Graus de parentiu per consanguinitat o afinitat

Interessat/da

Cònjuge/parella

1: pares/mares, sogres, fills/filles

2: avis/àvies d'ambdós, germans/nes, cunyats/des, néts/tes,

3: oncles/ties d'ambdós, nebots/odes d'ambdós.

(07.288.189)
