

DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/1357/2009, de 14 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de les Cabanyes per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815332).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de les Cabanyes, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 1 d'octubre de 2008, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de les Cabanyes per als anys 2008-2011 (codi de conveni núm. 0815332) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 14 de gener de 2009

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de les Cabanyes per al període 1.10.2008-31.12.2011

CAPÍTOL 1

Part general

Article 1

Àmbit funcional i parts concertants

1. L'objecte d'aquest Conveni col·lectiu és:
 - a. Regular les condicions de treball del personal laboral i funcionari de l'Ajuntament de les Cabanyes
 - b. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal (laboral i funcionari) al servei de l'Ajuntament de les Cabanyes, d'acord amb la normativa vigent.
 - c. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal (laboral i funcionari) al servei de l'Ajuntament de les Cabanyes.
 - d. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són el representant legal dels treballadors de l'Ajuntament de les Cabanyes, com a part sindical, i el representant de l'Ajuntament de les Cabanyes, com a part empresarial.

Article 2

Àmbit personal

1. Els acords que conformen aquest Conveni col·lectiu i els pactes de condicions seran d'aplicació a la totalitat de treballadors subjectes a l'Ajuntament amb una relació laboral comuna, fixa, eventual o indefinida, i/o d'oficina i brigada i de manera proporcional a la jornada laboral de cada treballador.

2. Queden expressament exclosos d'aquest conveni col·lectiu el personal contractat pels conceptes i/o condicions següents:

Casal d'estiu

Escoles tallers i similars.

Plans d'ocupació

Contractes inferiors a 1 any d'antiguitat continuada.

Article 3

Àmbit territorial

Serà aquell de competència d'aquest Ajuntament dins de la seva demarcació territorial.

Article 4

Àmbit temporal

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació i els seus efectes seran efectius des del dia 1 de gener de 2008. La seva vigència finalitzarà 31 de desembre de 2011

Article 5

Pròrroga i denúncia

1. L'acord de condicions quedarà prorrogat tàcitament per successius períodes d'un any, en cas de no ser objecte de denúncia per a la seva revisió, que s'haurà de formular per una de les dues parts concertants amb un mínim de 2 mesos d'antelació a la data en què finalitzi la seva vigència

2. En el cas de produir-se la denúncia del present acord de condicions, aquest restarà vigent fins a l'aprovació d'un altre.

3. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Article 6

Interpretació i Vigilància

1. En el termini de 15 dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària, formada per el responsable de personal de l'Ajuntament de Les Cabanyes i 2 càrrecs electes, el delegat de personal i 2 treballadors més com a representació legal del personal laboral, més els assessors, si s'escau, per a cadascuna de les parts.

2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Es reunirà en sessió ordinària un cop a l'any i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de 3 dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió. Aquest termini de preavís podrà ser menor excepcionalment, sempre que

es demani de manera justificada i per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.

3. Les reunions de la Comissió Mixta Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

Totes les decisions de la Comissió es prendran en forma de resolució pactada.

4. Les funcions de la Comissió Mixta Paritària seran:

a. La interpretació, estudi i vigilància del compliment col·lectiu i total de les clàusules d'aquest Conveni.

b. L'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni que se sotmetin a decisió de la Comissió, restant exclosos aquells que interfereixin amb la potestat d'autoorganització o altres competències de l'Ajuntament.

c. Arbitratge, mediació i conciliació de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, i excepcionalment de caràcter individual, que les parts discordants sol·licitin expressament respecte l'aplicació de les clàusules del present Conveni, sempre que la Comissió accepti encarregar-se'n.

d. Dictaminar amb caràcter consultiu sobre els calendaris laborals anuals que es proposin per a cada àrea de l'Ajuntament.

e. Denunciar l'incompliment del Conveni.

f. Proposar mesures correctives que desincentivin l'absentisme laboral.

g. Dictaminar amb caràcter consultiu la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

h. Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni o en futures disposicions.

i. Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra, que en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empara de disposicions que en un futur es promulguin.

5. La Comissió Mixta Paritària podrà constituir meses específiques de caràcter paritari per al tractament de temes o qüestions sectorials que afectin col·lectius concrets.

Article 7

Garantia i absorció.

1. Per a tot allò que no estigui regulat en el present Conveni, se seguirà la legislació i les disposicions legals vigents.

2. Es respectaran les condicions establertes en aquest Conveni respecte a aquells acords de l'Ajuntament que les contradiguin i perjudiquin els interessos dels treballadors, excepte aquelles que vinguin donades per l'aplicació de normes de rang superior i d'obligat compliment.

3. Qualsevol disposició o acord que afecti a col·lectius específics que millori les condicions dels treballadors, sempre previ acord de la Comissió Mixta Paritària, s'afegirà a l'actual Conveni.

Article 8

Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió Mixta Paritària, les parts concertants d'aquest Conveni, acorden sotmetre's a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL). La resolució del CEMICAL serà vinculant per ambdues parts.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

SECCIÓ 1

Jornada, horari i calendari laboral. Control de l'absentisme

Article 9

Jornada laboral, horari i calendari

La jornada bàsica laboral serà: de 36 hores setmanals des de 1 de gener fins el 31 de maig i d'1 de setembre fins a 31 de desembre i de 35 hores setmanals des de l'1 de maig fins el 31 d'agost. Disminuirà el total d'hores a treballar setmanalment en funció del conveni que s'aprovi pels treballadors laborals de la Generalitat

1. Amb caràcter general la jornada ordinària de treball s'estableix, de dilluns a divendres, durant tot l'any, excepte festius, amb el següent horari:

Administració:

Matins : hora d'entrada entre les 7 i les 9 hores, i hora de sortida entre les 14 i 15 hores.

Tarda dels dimecres:

De setembre a juny hora d'entrada 17 hores i de sortida 21 hores.

Mes de juliol: restarà obert únicament pel servei d'atenció al públic i serà prestat, per un únic treballador, de forma combinable i prèviament pactada amb la resta de treballadors que presten aquest servei.

Mes d'agost: jornada intensiva de matí de 35 hores setmanals.

Restarà sense servei les vigílies de dies festius i el 23 d'abril (festivitat de Sant Jordi). Es recuperarà el temps necessari la resta de l'any per arribar al còmput anual d'hores fixat en cada exercici, en funció de l'apartat 1 d'aquest article. Cada any i dins dels 2 primers mesos de l'any caldrà precisar quins son aquests dies.

Brigada:

Matins :

D'octubre a abril, hora d'entrada a les 8 hores i hora de sortida a les 15 hores, exceptuant els dimecres que l' hora de sortida serà a les 14 hores.

De juny a setembre, hora d'entrada a les 7 hores i hora de sortida a les 14 hores.

Tarda dels dimecres :

Del mes de gener a juliol i de setembre a desembre, hora d'entrada 17 hores i de sortida 20 hores.

Mes d'agost: jornada intensiva de matí de 35 hores setmanals.

Restarà sense servei les vigílies de dies festius i el 23 d'abril (festivitat de Sant Jordi). Es recuperarà el temps necessari la resta de l'any per arribar al còmput anual d'hores fixat en cada exercici, en funció de l'apartat 1 d'aquest article.

No obstant això, prioritàriament es respectarà l'horari laboral que cada treballador té pactat abans de l'entrada en vigor del present conveni.

Qualsevol modificació horària s'haurà d'ajustar al que estableix la normativa legal amb l'obligació de fer sempre un període de consultes de 15 dies amb la Comissió Mixta Paritària i de notificar-li al treballador la modificació amb una anticipació de 30 dies a la data d'efectes, a partir de la finalització del període de consultes.

3.2. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits actualment a llocs de treball que per la pròpia configuració del servei això no sigui possible, que els prestaran en règim de jornada partida o en règim de torns. En aquests casos s'estarà a distribució horària o calendari laboral del departament que correspongui.

4.3. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, i els dies de festa local que aprova l'Ajuntament, els dies 24 de desembre i 31 de desembre l'horari serà de 9 a 13 hores. El servei caldrà que sigui el mínim necessari tant a les oficines com en els altres serveis.

Article 10*Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius*

Donat el caràcter de servei públic de la prestació de treball que es realitza a l'Ajuntament, els treballadors adscrits a determinats llocs de treball: agutzil, brigada municipal i aquells altres que es determinin de mutu acord amb els interessats i aquells altres llocs de treball de nova creació, hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu, o per necessitats del servei, els correspongui. En aquests casos els treballadors gaudiran del descans setmanal en altres dies de la setmana, els quals es recompensaran amb un 2 x 1 o podrà ser remunerat segons acordin les dues parts.

Article 11*Descans diari*

Es disposarà d'un descans diari dintre de la jornada laboral de 20 minuts. Aquest temps no serà recuperable i sempre respectant les necessitats del servei i del lloc de treball.

Article 12*Assistència, control horari i justificació d'absències*

1. El personal sotmès a la jornada ordinària de treball comunicarà la seva falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de les 9 del matí i aquesta ho comunicarà posteriorment al Departament de Personal. En el cas dels treballadors amb horari especial o calendari sectorial propi, caldrà comunicar-ho entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard a la seva unitat respectiva, i aquesta ho posarà en coneixement del servei de personal al més aviat possible.

2. Als efectes de verificació del compliment amb l'horari i la jornada, mensualment s'efectuarà pel servei de personal una avaluació de l'absentisme entès com l'incompliment injustificat de l'horari de treball o la no assistència sense causa justificada al seu lloc de treball, iniciant-se, si s'escau, l'oportú expedient sancionador o de la deducció directa de nòmina pel temps no treballat injustificadament.

3. El treballador que ho demani al seu cap tindrà el dret a rebre la mateixa informació que aquest, sobre el seu còmput d'hores de cada quinzena.

4. Baixes mèdiques:

4.1. És obligació del treballador presentar a l'Ajuntament el comunicat mèdic de baixa, en un màxim de 48 hores, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció Mèdica de la Seguretat Social; així com el comunicat de confirmació d'incapacitació temporal setmanal.

4.2. El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'Ajuntament durant les 48 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

5. Baixes per Incapacitat Transitòria (IT):

5.1. En cas de baixa per incapacitat transitòria es percebrà el 100 % de la base reguladora de cotització.

SECCIÓ 2*Organització del treball***Article 13***Organització del treball. Mobilitat personal*

1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament de les Cabanyes. No obstant això, la corporació informará el Delegat de Personal sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals (art. 39 de l'Estatut dels treballadors).

2. La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

3. En les resolucions per les quals s'acorda traslladar a un treballador de lloc de treball s'estarà al que disposa l'article 64 de l'Estatut dels treballadors.

SECCIÓ 3

Llicències, vacances i permisos

Article 14

Vacances

1. Tot el personal gaudirà de 23 dies hàbils de vacances comptabilitzats de dilluns a divendres, durant cada any complet de servei actiu. Si el temps treballat és menor a un any complet, es gaudiran dels dies hàbils de vacances que en proporció corresponguin.

2. Les vacances s'ha de fer preferentment durant els mesos de juny a octubre, ambdós inclosos, i els períodes de Setmana Santa, la setmana de Nadal i/o Reis.

3. Els dies de vacances es podran gaudir en períodes de 5 dies naturals consecutius o individuals. En aquest últim cas, generalment, es procurarà que siguin continus al cap de setmana o a dies festius i restaran supeditats a les necessitats del servei.

4. Del total de dies vacacionals, seran d'obligatori compliment per a tot el personal de l'Ajuntament els dies 30 i 31 d'agost, sense perjudici de cobrir per aquestes dates l'horari de 9 a 13 hores, i tenint en compte que el servei serà el mínim necessari tant a les oficines com en els altres serveis.

5. Si es causa baixa per malaltia, accident o maternitat abans de l'inici del període vacacional, o dins del mateix, i aquest fet impossibilita la seva realització, el període de vacances quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir a continuació de la finalització de la baixa o en un altre període de temps. Caldrà aportar-hi la documentació acreditativa necessària

Article 15

Assumptes propis

Els treballadors afectats per aquest conveni gaudiran de 10 dies d'assumptes propis, condicionats en funció de les necessitats del servei, previ avís amb una antelació de 24 hores o el mateix dia en cas de força major. En aquest últim supòsit, el full de sol·licitud de permís retribuït s'emplenarà el dia de la incorporació. Els dies de festa personal augmentarà en funció del conveni que s'aprovi pels treballadors laborals de la Generalitat

Article 16

Llicències i permisos retribuïts

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

1. Matrimoni

1.1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, i es podran gaudir durant els 12 mesos següents, sense distinció de sexes. 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 natural, el dia de la celebració de la cerimònia, en cas de matrimoni de familiars fins el segon grau d'afinitat o consanguinitat, i 2 en cas de desplaçament de més de 150 km.

2. Defunció, malaltia greu i intervenció quirúrgica de consideració i/o amb hospitalització.

2.1 Del cònjuge i dels parents fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat i altres persones amb les quals es convisqui dins de l'àmbit familiar i que depenguin directament de l'interessat: Tres dies hàbils.

2.2. En cas de desplaçament en un radi de més de 150 km., des del lloc de re-

sidència del treballador, els dies indicats en cada un dels casos del punt anterior, seran ampliables a 2 dies més.

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

3.1. En el cas de part de dona treballadora, hi haurà un permís de 120 dies, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El temps de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que les sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de permís. En cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar per que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de 120 dies o el que correspongui en cas de part múltiple.

3.2. Segons la legislació vigent, l'empresa ha d'adaptar les condicions de treball perquè no influeixi negativament en la treballadora o el fetus durant l'embaràs o alletament, com per exemple no realització de torns nocturns. Si no fos possible l'adaptació s'hauria de canviar la treballadora de lloc de treball, (respectant-li el sou). Si el canvi no és possible cal concedir-li una llicència de risc durant l'embaràs, seguint les pautes de mesures de seguretat i salut durant l'embaràs, Llei 39/99, que modifica l'article 26 de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.

3.3. En el cas de naixement d'un fill de pare treballador, aquest podrà gaudir d'un permís de 15 dies naturals. Si el part ha estat distòic aquest permís s'ampliarà en 2 dies naturals més.

3.4. En el supòsit d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 120 dies, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a decisió del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

3.5. En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys, discapacitats o minusvàlids o que per circumstàncies i experiències personals o que per venir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades pels serveis socials competents, un permís de 120 dies.

3.6. En la resta de casos de part, adopció i acolliment, s'aplicarà el que es disposa en la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

3.7. En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal tindrà dret a percebre el 100% de la retribució fins que el infant tingui 1 any com a màxim.

4. Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora de la feina, que poden dividir en 2 fraccions.

El treballador pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar tant al pare o la mare si tots 2 són treballadors de la mateixa empresa.

S'estableix la possibilitat de compactació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convingui. S'estableix així mateix la possibilitat de compactar, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

5. En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació de part, previ avis a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

6. Per trasllat de domicili habitual els treballadors gaudiran d'1 dia de permís, si el trasllat és dins del mateix municipi i 2 per canvi de terme municipal.

7. En els casos de concórrer a exàmens en centres d'ensenyament oficials el tre-

ballador tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada d'examen, justificant posteriorment per escrit la seva participació.

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

9. S'aplicarà la normativa vigent en matèria de conciliació de la vida familiar i en matèria de suport a les famílies. Així mateix, l'Ajuntament establirà mecanismes per a garantir més flexibilitat i disponibilitat horària per al personal que tingui al seu càrrec menors de 6 anys, persones amb discapacitat física psíquica o sensorial, o persones majors de 65 anys que depenguin del treballador/a i requereixin una dedicació especial i portarà a terme el foment d'accions positives per a implicar als homes en les responsabilitats i treballs familiars.

10. En cas d'assistència a consultes mèdiques o hospitalàries, serà el temps necessari per assistir-hi amb la corresponent justificació, tant per la persona treballadora com per fills/es menors d'edat, així com progenitors/ores o aquelles persones que convisquin dins la unitat familiar, majors de 65 anys.

Article 17

Llicències i permisos no retribuïts

1. Llicències especials

1.1. El personal de l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima de 2 anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a un màxim de 6 mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei.

1.2. Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable per part de l'alcaldia.

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

1.4. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats 2 anys de l'anterior. En els casos contemplats en el punt 1.1. s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un 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 12 anys, o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, de entre un terç i la meitat de la seva durada.

2.2. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

2.3. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

3. Excedències. El personal laboral podrà sol·licitar excedència quan tingui contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu l'article 46 de l'Estatut dels treballadors.

La Llei de conciliació de la vida personal, familiar i laboral 8/2006, serà plenament vigent i d'aplicació pels personal laboral i funcionari al servei de l'Ajuntament de les Cabanyes. Qualsevol llei que millori el marc legal existent a la signatura d'aquest conveni col·lectiu, referent a la conciliació de la vida laboral i familiar, serà d'aplicació íntegra i automàtica als treballadors laborals

CAPÍTOL 3
Disposicions econòmiques

Article 18
Règim retributiu

El personal afectat per aquest Conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent en cada moment per al personal funcionari, i especialment al previst al Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions de funcionaris d'administració local. En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a què es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984 de 2 d'agost. La retribució mensual es percebrà abans de finalitzar el mes.

Article 19
Estructura salarial

Serà la que s'estableix al Reglament del personal al servei de les entitats locals:

1. Retribucions bàsiques:
 - a. Sou: que serà establert anualment en la Llei de pressupostos de l'Estat per a cada grup de titulació.
 - b. Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada 3 anys de servei en el cos o escala, classe o categoria.

S'abonarà en funció del número de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els 3 anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots 3 anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys, i amb efectes de l'u de gener de 2008. És correcte a efectes de pagament des de l'1 de gener de 2008.

Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

- c. Pagues extraordinàries: a tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries equivalent al 100 % de les retribucions que es faran efectives conjuntament amb la nòmina ordinària del mes corresponent.

2. Retribucions complementàries:

Les retribucions corresponents a cada categoria i lloc de treball, la seva estructura i règim, son equivalents i homologables en quantia, còmput i regulació a les corresponents al personal funcionari a igualtat de funcions, condicions, categoria, lloc de treball i dedicació.

Les retribucions per al personal laboral seran les fixades al pressupost municipal i en base a la llei de pressupostos generals de l'estat que s'aprova anualment.

3. Increment retributiu

L'increment de les retribucions per als anys de durada del conveni serà aquell que es fixi en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Si l'IPC estatal és inferior a l'IPC català, es fixarà com a prioritari l'IPC català a l'hora d'incrementar les retribucions, i la diferència entre l'IPC estatal i l'IPC català s'abonarà dins el concepte de complement de productivitat.

4. Clàusula de revisió salarial

Si l'IPC català previst és inferior a l'IPC català real, s'abonarà la diferència com a complement de productivitat,

Article 21
Treballs extraordinaris.

1. Les parts signants volen impulsar una cultura de no realització d'hores extraordinàries i foment de l'ocupació i en conseqüència es comprometen a reduir de forma efectiva la realització d'aquests serveis i afavorir la creació de nous llocs de treball. Amb aquesta finalitat cada 3 mesos el delegat de personal, juntament amb l'empresa, analitzarà les hores extres realitzades i les seves causes i efectes.

2. La totalitat de les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzades, es compensaran de la següent manera:

L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà com a 1 hora i 30 minuts.

L'hora extra efectuada en dies no laborables (dissabtes, diumenges i festius) i/o nocturna (entre les 22 i les 6 h) es compensarà com a 2 hores.

3. Per cobrir aquests treballs extraordinaris es podrà recórrer a una borsa de treball, amb personal extern a l'Ajuntament a jornada completa o parcial, sempre i que cap treballador de l'Ajuntament estigui interessat i, d'acord amb la legalitat vigent, pugui realitzar aquest servei.

Article 22

Dietes i quilometratge

1. Dietes

Per als treballadors de l'Ajuntament de les Cabanyes que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei, dins o fora del terme municipal, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament.

Pel que fa a l'import de les dietes, al personal laboral se'ls aplicarà la normativa vigent sobre funció pública.

2. Quilometratge

Quan el treballador faci ús del vehicle particular per raons de servei, s'abonarà l'import del quilometratge que s'estableixi en cada moment la normativa vigent sobre la funció pública o el que figuri aprovat en les bases d'execució del pressupost de l'annualitat en curs, en cas que aquest sigui millorable.

Quan el treballador realitzi el desplaçament en transport públic se li abonarà l'import del bitllet.

Quan un treballador, fent ús del seu vehicle particular per raons de servei, patís un accident l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'asseguradora del vehicle, a través de la cobertura asseguradora que contractarà l'Ajuntament.

CAPÍTOL 4

Classificació professional. Grau personal. Catalogació. Provisió de llocs, selecció, promoció

Article 23

Règim de classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que s'establirà en la Relació de llocs de treball. El delegat del personal participarà, d'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració de la Relació de llocs de treball, plantilla orgànica i règim de retribucions abans de la seva aprovació pel Ple.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i al que s'ha pactat en aquest Conveni.

2. S'estableix un règim classificatori comú per al personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de les Cabanyes, mitjançant l'aplicació, a aquest darrer, d'allò previst legalment per als funcionaris, en els termes recollits en aquest capítol. Aquest règim classificatori comú també podrà ser aplicat al personal eventual, en allò que no resulti incompatible o contradictori amb la naturalesa d'aquesta classe de treballadors municipals.

3. És objecte de la classificació comuna:

a. Afavorir i ampliar la mobilitat interna dels treballadors municipals, en no ser necessari reservar llocs de treball en exclusiva per a cadascun dels 2 tipus de treballadors esmentats.

b. Equiparar el sistema de promoció professional del personal laboral al dels

funcionaris, mitjançant l'aplicació a aquell del grau personal previst per a aquest en les normes.

Article 24

Classificació professional dels treballadors municipals

Classificació professional

24.1 La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

24.2 El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de 15 dies.

24.3 S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A, dividit en 2 Subgrups A1 i A2.

Per a l'accés al grup A1 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de llicenciat, doctor o equivalent.

Per a l'accés al grup A2 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau mig (diplomatures). En aquest subgrup s'integraran totes les persones que estaven adscrites al grup B, sempre que disposin de la titulació de grau mig ó 3 anys aprovats d'una llicenciatura.

Grup B. Per a l'accés al grup B s'exigirà estar en possessió del títol de tècnic superior.

Grup C. Dividit en 2 Subgrups, C1 i C2, segons la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller, o tècnic (FP2)

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria (ESO), EGB ó FP I

Grup E. Agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu. Els treballadors que pertanyessin a aquestes agrupacions quan reuneixen la titulació exigida podran promocionar d'acord amb el que s'estableixi en la normativa de funció pública.

Cada treballador municipal ocuparà, a més, per regla general, un lloc de treball, les característiques generals del qual s'estableixen en la Relació de llocs de treball.

Article 25

Grau personal i complement de destinació

1. D'acord amb allò previst a l'article 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, així com amb la classificació comuna que estableix aquest capítol, tots els treballadors municipals fixos d'aquest Ajuntament tindran un grau personal, que es correspondrà amb algun dels 24 nivells en què es classifiquen els llocs de treball.

2. Obtenció del grau personal:

a. El grau personal s'obté amb la realització de les funcions pròpies d'un o més llocs de treball del nivell corresponent durant 2 anys continuats o 3 amb interrupció.

b. Si durant el temps en què el treballador municipal treballa en un lloc de treball, es modifiqués el nivell d'aquest, el temps de treball en aquell lloc es computarà amb el nivell més elevat en què aquell lloc hagués estat classificat.

c. Malgrat allò disposat en els paràgrafs anteriors, els treballadors municipals que obtinguin un lloc de treball superior en més de 2 nivells al corresponent al seu grau personal, consolidaran, cada 2 anys de serveis continuats, el grau personal superior en 2 nivells al que tinguessin, sense que en cap cas puguin superar el corresponent al lloc de treball en què treballen.

d. El temps de permanència en la situació de serveis especials serà computat, a efectes de consolidació del grau personal, com prestat en l'últim lloc en el qual s'hagués treballat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagués obtingut per concurs.

e. El grau personal podrà obtenir-se també a través de la superació de cursos específics o altres requisits objectius que, en l'àmbit de les seves competències, es determinin pel Ple municipal. El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius es fonamentarà exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció haurà de realitzar-se a través de concurs.

3. Els treballadors municipals tindran dret, independentment del lloc de treball que desenvolupin, a percebre, com a mínim, el complement de destinació dels llocs corresponents al seu grau personal.

4. Els treballadors municipals que siguin cessats dels seus llocs de treball, per modificació del contingut o per supressió d'aquests, continuaran percebent, mentre no se'ls atribueixi un altre lloc i durant un termini màxim de 3 mesos, la retribució al lloc corresponent al lloc suprimit o el contingut del qual hagi estat modificat.

Article 26

Provisió de llocs

1. El sistema normal de provisió per adscriure a un lloc de treball és el concurs, i es podran produir per lliure designació els llocs de treball que així ho tinguin determinat en la Relació de llocs de treball.

2. Altres sistemes, excepcionals, de provisió seran:

- a. La comissió de serveis
- b. L'adscripció provisional
- c. La redistribució d'efectius
- d. La reassignació d'efectius
- e. La permuta

3. El delegat ha de ser informat de qualsevol canvi i pot presentar si vol, un informe en el termini de 5 dies, sobre aquesta modificació.

Article 27

Reingrés d'excedents voluntaris

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria, entre les que hi hagi en aquell moment en la corporació.

Article 28

Selecció

1. La corporació inclourà dins de l'oferta pública d'ocupació anual les vacants que hi hagi en aquell moment, d'acord amb la legislació vigent, la qual haurà d'ésser aprovada amb posterioritat a l'aprovació de la plantilla orgànica, i d'acord amb el que s'estableix al Decret 214/1990, de 30 de juliol, que aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

2. La modalitat d'accés a les places vacants serà lliure o per promoció interna. L'Ajuntament de les Cabanyes afavorirà la promoció interna d'acord amb l'article 29 del present Conveni i dins dels límits que marca la legislació vigent.

3. Les bases de totes les convocatòries seran objecte de comunicació als representants legals dels treballadors i el Govern municipal.

4. El delegat de personal estarà present en els processos de selecció, amb veu però sense vot, i a tal efecte designarà els representants que assistiran al procés de selecció.

5. El Departament de Personal donarà publicitat al tauler d'anuncis de les convocatòries que es vagin produint.

Article 29

Promoció interna

1. L'Ajuntament de les Cabanyes facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des de places corresponents a un grup de titulació a altres de grup superior.

2. Les places, vacants i de nova creació, preferentment, es cobriran pel sis-

tema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs.

3. Podran accedir-hi els treballadors, sempre i quan disposin de la titulació per aquell grup, des del grup C fins al grup A i que tinguin també una antiguitat mínima en la seva categoria de 2 anys.

CAPÍTOL 5

Seguretat, higiene i salut laboral

Article 30

Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral

1. En les matèries que afectin la seguretat, la higiene i la salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

2. La Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

- a. Seguretat: espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball.
- b. Higiene: vestidors i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.
- c. Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

3. La Comissió podrà proposar a la Corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors.

4. El personal serà sotmès a reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït, voluntari i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. El departament de personal establirà el sistema per realitzar les revisions.

Article 31

Roba de treball

1. L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors i treballadores els estris i roba necessaris per al desenvolupament del seu treball sempre que estiguin en situació d'alta laboral més de 6 mesos a l'any o la part proporcional que correspongui, en el cas de contractes inferiors a l'any. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei.

2. La relació de roba de treball aprovada per la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral serà incorporada com a annex del present Conveni.

Article 32

Assistència jurídica

1. La corporació facilitarà l'assessorament, defensa jurídica i fiances provisionals dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies concretes que hi concorrin.

2. Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la delegada de personal i l'Ajuntament.

Article 33

Formació professional

1. L'Ajuntament assegurarà al personal de l'Ajuntament, dintre de les seves possibilitats pressupostàries, una formació continuada, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

2. Amb aquesta finalitat es constituirà una mesa específica de formació, amb

caràcter paritari, que participarà en l'elaboració i en el seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es realitzin durant l'any.

Article 34

Jubilacions i premi de vinculació

34.1 Jubilació obligatòria

A fi de fomentar la creació d'ocupació, millorar la contractació estable, transformar contractes temporals en definitius i sostenir ocupació, en els termes al·ludits en aquest Conveni, s'estableix la jubilació obligatòria al compliment dels 65 anys, sempre que el treballador tingui cobert el període de cotització necessari per tenir dret a la prestació per jubilació de la Seguretat Social.

34.2 Jubilació anticipada

D'acord amb el que disposa el Reial decret 1.131/2002, de 31 d'octubre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin complerts els 61 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat social, podran accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador haurà de concertar amb l'Ajuntament un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció (un mínim del 25% i un màxim del 85%) de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

b) En cas que el treballador accedeixi a la jubilació parcial en una edat inferior a 65 anys, l'Ajuntament haurà de concertar simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'Ajuntament un contracte de duració determinada, un contracte de relleu amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha quedat vacant pel treballador que es jubila parcialment.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que li manqui al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària. Si en complir aquesta edat, el treballador jubilat continués a l'empresa, el contracte de relleu podrà prorrogar-se mitjançant acords de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en acabar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

El contracte de relleu es podrà realitzar a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o podrà ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix que el del treballador substituït o un altre del mateix grup professional.

D'aquestes contractacions, se n'informarà a la representació dels treballadors.

El temps treballat mitjançant un contracte de relleu comptarà com a mèrit en les convocatòries de places del mateix grup professional.

34.3 Premi de vinculació

S'atorgarà un premi especial de vinculació a causa del compliment de 15 anys de servei i amb efectes retroactius: 6 dies de vacances i 750 euros. A partir d'aquí, per cada 5 anys més complerts també és recompensarà, incrementant-se per cada període complert, i de manera acumulativa, en un 1 dia més de vacances i en un import de 200 euros.

Article 35

Fons social

1. L'Ajuntament aportarà el 0,5% en concepte de Pla de Pensions sobre la massa salarial, que s'incrementarà anualment d'acord amb allò que estableixi la normativa estatal. Aquest Pla de pensions regirà cada any a partir del 1 de gener de 2007, d'acord amb el que ja es va preveure en el pressupost de l'anualitat 2007

2. Durant la vigència d'aquest Conveni col·lectiu, l'Ajuntament destinarà, per finançar el fons social, la quantitat de 2.000 euros any 2008, 3.000 any 2009, 4.000 any 2010 i 5.000 any 2011, després anualment serà actualitzat cada any en funció de la variació que experimenti l'IPC estatal

Si les quantitats destinades a aquest fons socials no es consumeixen dins de l'any natural, l'import del sobrant traspasarà a l'exercici següent.

Les finalitats dels fons són ajuts per despeses sanitàries (incloses mútues), educatives i assistencials.

CAPÍTOL 7

Garanties sindicals. Drets i deures

Article 37

Direcció i control de l'activitat laboral

La Direcció, el control i l'organització de l'activitat laboral són facultats exclusives de l'Ajuntament, que les exercirà a través dels seus òrgans de direcció en cadascuna de les àrees i departaments. Aquestes facultats estaran subjectes a allò establert legalment i a allò pactat en aquest Conveni.

Article 38

Drets i deures dels treballadors

El personal afectat per aquest Conveni, en tot allò no regulat per aquest, tindrà els drets i deures establerts en la legislació vigent.

Article 39

Drets sindicals

Drets col·lectius dels treballadors: els treballadors afectats pel present Conveni tindran els drets generals que legalment se'ls reconegui, i en particular:

- A la lliure sindicació
- A la negociació col·lectiva
- A la reunió.
- A l'adopció de mesures de conflicte i vaga.

Article 40

Drets i facultats del representant sindical

El delegat de personal tindrà les següents garanties i facultats:

1. Disposarà de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.
2. Per a qualsevol acte de representació, el delegat de personal està obligat a comunicar la seva absència del servei amb 24 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. S'inclouen en els casos d'urgències les convocatòries de reunions i requeriments de què es tingui coneixement en un temps inferior a les 24 hores.
3. No es computaran, a efectes de les 15 hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de la corporació Municipal.
4. Pel que fa als drets de representació del delegat de personal s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.
5. Els treballadors podran sol·licitar a través del delegat de personal la celebració d'assemblees generals i assemblees de sindicats amb representació quan la importància dels temes així ho aconselli, amb notificació prèvia i presentació de l'ordre del dia corresponent, amb un mínim de 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i amb un màxim de 18 hores anuals.
6. El president, de cadascuna de les seccions sindicals, o membre en qui delegui,

amb representació tindrà 20 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

Les seccions sindicals si han obtingut un 10% o més dels vots a les eleccions en el seu col·legi electoral tenen 5 hores per a les seves tasques que es poden sumar a les dels membres del delegat de personal, si en tenen. També podran gaudir de 5 hores mensuals les seccions sindicals legalment constituïdes en el període entre processos electorals fins que se celebrin les properes consultes electorals, en que passaran a obtenir les hores que els correspongui en funció dels seus resultats en aquestes.

7. Informació: el govern ha de trametre al delegat de personal en un termini màxim de 15 dies qualsevol alteració a la Relació de llocs de treball. A més, cada 3 mesos es rebran dades sobre absentisme laboral (i les seves causes), accidents o malalties laborals (i les seves conseqüències), estudis de condicions de treball, mecanismes de prevenció i hores extres realitzades.

8. Competències del delegat de personal: emetre informe en el termini de 20 dies respecte el trasllat total o parcial de les instal·lacions, plans de formació del personal, implantació/revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball i bases de selecció de personal.

El Govern municipal tindrà obligació de donar resposta a les sol·licituds presentades, en el termini de 20 dies com a màxim.

9. El delegat de personal serà informat sobre els plans d'ocupació i el personal vinculat a programes des de l'Ajuntament.

El Govern municipal resta obligat a donar resposta a les sol·licituds presentades pel delegat de personal, en un termini d'1 mes com a màxim.

Article 41

Obligacions dels representants del personal

Els representants sindicals sotmesos a aquest Conveni s'obliguen expressament a:

1. Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.
2. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.
3. Guardar la reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva,

en totes aquelles matèries que l'Ajuntament n'assenyali expressament el caràcter reservat en la convocatòria de les reunions; fins i tot després d'haver finalitzat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de la reunió o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 42

Règim disciplinari

El règim disciplinari del empleats de l'Ajuntament de les Cabanyes es regirà pels funcionaris segons la seva normativa pròpia d'aplicació i quant els laborals es regirà per determinar les infraccions i sancions per la normativa aplicable als funcionaris i pel procediment per la normativa laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial decret legislatiu 1/ 1995, de l'Estatut dels treballadors, i altres disposicions de caràcter general.

2. Tots els pactes o acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni entre els representants legals de l'Ajuntament de les Cabanyes i els representants sindicals que el millorin seran incorporats com a annex.

3. Totes les referències que en el conveni es fan a treballador o a treballadora o a treballadors o a treballadores s'han d'entendre referides al genèric pel que afecten a tot el personal de l'empresa sigui quin sigui el seu gènere, excepte quan la llei no ho preveu.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Queden derogats tots els Convenis i totes aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats, existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

ANNEX

Roba de treball

S'han de fer com a mínim els lliuraments necessaris per tal de cobrir les necessitats del servei de brigada, amb una jornada laboral igual o superior al 50% mensual, i tindran cura i higiene d'aquesta roba:

Roba d'hivern:

- 2 pantalons reflectants
- 2 camises
- 1 botes de puntera metàl·lica
- 2 Jaquetes de punt
- 1 Anorac reflectant d'hivern
- 1 Joc de guants d'hivern
- 1 Gorro de llana
- 1 Botes d'aigua

Roba d'estiu:

- 2 pantalons reflectants
- 2 camises m/c
- 1 Xubasquero reflectant d'estiu
- 1 Gorra d'estiu

El personal amb una jornada inferior al 50%, se li lliurarà la roba que correspongui per la jornada laboral que realitzi.

Aquest material pot ser ampliable i/o modificable d'acord amb allò que estableix la normativa de seguretat, higiene i salut.

(09.106.104)
