

CL	SB	PC	PT	T	
Oficis diversos					Plus festiu (totes categories)
Oficial	806,08	72,07	106,60	984,76	Jornada completa diürna: 38,04
Peó	765,40	72,07	106,60	944,07	Jornada completa nocturna: 41,85
Aprenent	628,68	72,07	106,60	807,35	Plus paternitat o maternitat: 232,82

(06.299.012)

RESOLUCIÓ

TRI/3903/2006, de 6 de febrer, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrils, de l'escola bressol i de la societat municipal Seipro per al període 10.11.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813732).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrils, de l'escola bressol i de la societat municipal Seipro, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 d'octubre de 2005 i d'acord 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrils, de l'escola bressol i de la societat municipal Seipro per al període 10.11.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813732) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 6 de febrer de 2006

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
 Director dels Serveis Territorials
 a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrils, de l'escola bressol i de la societat municipal Seipro per al període 10.11.2005 a 31.12.2007

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació al personal que presti serveis laborals per compte de l'Ajuntament de Cabrils, de l'Escola Bressol i de la societat municipal Seipro. No serà d'aplicació als contractes d'inserció que es puguin concertar dintre del plans d'ocupació, que es regiran per les seves estipulacions contractuals.

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Cabrils, existents actualment o que es creïn en el futur, ubicats a la Vila de Cabrils, o en l'àmbit territorial del seu municipi.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi un altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2007. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 1 mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Article 3

Garanties

Es respectaran les condicions personals o col·lectives vigents amb anterioritat a la signatura del present Conveni, fruit de normes legals o convencionals, examinades en el seu conjunt i en còmput anual, llevat d'aquelles en què les condicions establertes siguin millorades en aquest instrument.

Article 4

Vinculació a la totalitat

El present Conveni col·lectiu forma un tot únic i indivisible, i com tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats no poden ser aïlladament considerats.

Article 5

Comissió Paritària

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de dies, es constituirà una Comissió Paritària, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 10 dies. La Comissió estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels treballadors. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 6

Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal i que modifiquin les condicions de treball del personal afectat per aquest Conveni, es negociaran amb els representants dels treballadors, els quals emetran un informe en el termini màxim de 15 dies.

Article 7

Classificació professional

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.

La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Article 8

Definició i valoració de llocs de treball

Durant la vigència del present Conveni, es durà a terme la Valoració de llocs de treball de la corporació amb la participació de la representació dels treballadors.

La Valoració establirà la denominació i característiques essencials del lloc de treball, el grup

o grups de classificació i les retribucions bàsiques i complementàries dels llocs de treball.

Article 9

Jornada i horari de treball

La jornada de treball del personal laboral serà de 37,5 hores en còmput setmanal.

No obstant això, es respectaran *ad personam* aquelles jornades inferiors que abans de l'aplicació del Conveni s'estiguessin gaudint; en especial la del personal adscrit als serveis tècnics i administratius.

Entre el final d'una jornada i el començament de la següent hi haurà un mínim de 12 hores. Tampoc es computarà a aquests efectes el temps dedicat a donar cobertura a emergències o imprevistos urgents que no hagin estat possible de preveure prèviament.

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 empleats.

Amb caràcter general, l'horari es distribuirà entre dilluns i divendres, llevat aquells casos que per les seves especials característiques exigeixin una altra distribució.

El descans setmanal de 2 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.

Ateses les especials característiques dels llocs de treball pertanyents a les àrees d'Esports, Cultura, i Joventut, podran planificar-se activitats en dissabte i diumenge quan el servei així ho requereixi. Aquestes activitats, que formaran part de la jornada ordinària de treball, en cap cas no alteraran el descans setmanal obligatori, per tant, la jornada setmanal s'haurà de distribuir de manera que garanteixi 2 dies de descans consecutius.

Seràn festes de caràcter retribuït i no recuperable les fixades pel Departament de Treball de la Generalitat i l'Ajuntament de Cabriels per cada any.

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 funcionaris de la corporació, atenent les necessitats del servei.

A partir d'1 de gener de 2006, s'implantarà en els calendaris laborals el còmput anual de la jornada.

Article 10

Vacances

El personal gaudirà durant cada any complet de servei efectiu d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juny a octubre. Si per necessitats de servei s'haguessin de gaudir fora d'aquest període, la corporació intentarà que almenys una part pugui coincidir amb el període preferencial.

Excepcionalment es podran gaudir fora d'aquest període per voluntat del personal sem-

pre que sigui compatible amb les necessitats del servei.

Les vacances podran ser susceptibles de fraccionament per un màxim de 2 períodes amb un mínim de 5 o 10 dies laborables pel que fa a la fracció més petita. No podran ser acumulats a les vacances els dies d'assumptes personals.

La corporació donarà a conèixer els períodes de vacances del personal abans de 30 d'abril de cada any.

CAPÍTOL 3

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 11

Estructura retributiva

a) Les retribucions bàsiques i complementàries tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

b) El personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, d'import equivalent al 100% d'1 mensualitat íntegra.

c) L'import del complement específic de cada lloc de treball serà el que en cada moment es determini en la Relació de llocs de treball.

d) El treballador que desenvolupi funcions de superior categoria pel temps imprescindible, que no podrà prolongar-se més de 2 anys, tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant això, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquesta.

Article 12

Antiguitat

Es reconeix als treballadors de l'Ajuntament de Cabriels l'antiguitat per triennis en els termes i condicions establerts en la normativa específica de la funció pública. Aquest reconeixement es farà de manera automàtica sense que ho hagi de sol·licitar l'empleat.

A efectes de perfeccionament de triennis, es computaran tots els serveis prestats pel personal en qualsevol de les administracions públiques. Sigui el que sigui el règim jurídic en el qual s'hagin prestat, llevat que tinguin caràcter de prestació personal obligatòria o no es desenvolupin en el marc d'una relació jurídica d'ocupació.

La quantia dels triennis serà la fixada en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat per cada un dels grups professionals.

El pagament es fa per mensualitat senceres amb referència al primer dia del mes que correspongui de tal manera que si el trienni venç en qualsevol dels altres dies, no tindrà efectes econòmics fins al primer dia del mes següent.

Article 13

Increment de retribucions

L'increment de retribucions durant la vigència del present Conveni serà el que preveurà la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

A fi i efecte de compensar una eventual pèrdua del poder adquisitiu de la desviació entre l'increment del preu de consum de l'Estat (IPC) previst i el real durant els exercicis 2005, 2006 i 2007, s'aplicaran les mesures que l'Estat acordi

pel personal al seu servei, sempre que aquell diferencial superi l'increment produït per l'aplicació del primer apartat del present article.

Article 14

Serveis extraordinaris

Les parts signants d'aquest Conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot allò que sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris. En aquest sentit, la Comissió Paritària farà un control semestral sobre l'evolució de les hores extres i proposarà, si ho estima oportú, les mesures que siguin adients per a la seva correcció.

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

El temps de treball considerat com a servei extraordinari serà compensat preferentment per temps de descans. Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb 1 hora i mitja de descans, tret dels realitzats en dia festiu o horari nocturn, que es compensaran amb 2 hores de descans, i de les festives/nocturnes que es compensaran amb 2 hores i mitja.

La retribució de les hores de serveis extraordinaris, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, serà la següent:

HEN: hora extra normal; HEF/N: hora extra festiva/nocturna.

Grup	HEN	HEF/N
A	18,50	18,50
B	17	18,50
C	15,50	18,50
D	12	18,50
E	12	18,50

A partir d'1 de gener de 2008, i amb l'objectiu de penalitzar el seu ús, el preu de les hores extres normals s'unificarà en la quantia de 18,50 euros.

Article 15

Nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador serà el dia 28 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu l'ingrés es farà el dia abans.

Respecte de les pagues extraordinàries de juny i desembre, l'ingrés es farà abans del dia 23 de juny i desembre, respectivament.

CAPÍTOL 4

Llicències, permisos i excedències

Article 16

Llicències retribuïdes

Els treballadors de l'Ajuntament de Cabriels, avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyali a continuació:

a) Matrimoni: 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics, acreditant-t'ho amb el corresponent certificat de convivència. No obstant això, als efectes d'acreditació de la unió de fet, s'haurà de justificar el permís mitjançant certificat ex-

pedit per l'Ajuntament corresponent, en el qual consti la data d'inscripció de cada membre de la parella en el domicili actual. A aquests efectes, la data d'inici de la convivència tindrà la mateixa consideració que la del matrimoni.

En supòsits de matrimoni de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i 1 dia més, continuat, si aquest fet té lloc fora del territori català. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

b) Naixement, adopció o acolliment d'un fill: en els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadopi d'un o una menor, 5 dies.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, l'empleada o empleat té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a 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 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

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

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

c) Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars: per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat; 2 dies hàbils continuats si el fet es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies hàbils si és en una altra localitat, comptats sempre a partir de la mateixa data en què se produeixi el fet que genera el permís, excepte que l'interessat hagi treballat, la jornada sencera durant aquesta data.

d) Canvi de domicili: Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència 1 dia hàbil continuat, si el trasllat és a una altra localitat, 3 dies de permís.

e) Deures inexcusables de caràcter públic o personal: el temps indispensable per complir-lo. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a efecte mitjançant representant i el seu incompliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació de treball del 20% de les hores laborals en un període de 3 mesos, podrà l'Ajuntament en el cas de relació laboral passar al treballador afectat a la si-

tuació d'excedència regulada en l'apartat 1 de l'article 46 del RDL 1/1995, de 24 de maig.

En cas de percebre's una altra remuneració per aquest motiu, li serà deduïda de la que obté de l'Ajuntament.

f) Lactància: l'empleat amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Aquest període de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en 2 fraccions o bé substituir-lo per una reducció d'1 hora de la jornada de treball. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills, tenint en compte que en el supòsit que el pare i la mare treballin aquest període es podrà dividir entre els dos.

Aquest permís és extensible, amb els mateixos requisits i condicions als casos d'adopció o acolliment previ.

g) Maternitat, adopció o acolliment: les empleades públiques tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de l'empleada, sempre que 6 de les setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

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

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

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

En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats,

que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix l'apartat a) o les que corresponguin en cas de d'adopció o acolliment múltiple.

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 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

h) Per exàmens: per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'entitat local de referència; els dies durant els quals tenen lloc.

Per a altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració.

El centre convocant haurà de ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

i) Visites mèdiques. Els empleats públics locals tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques en centres sanitaris públics per a si mateix, fills, així com per acompanyament del cònjuge o d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat i aquests tinguin la impossibilitat de fer-ho per si mateixos.

j) Assumptes personals. Es disposarà de 9 dies de permís a l'any com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats de servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques de l'empleat al qual es concedeix el permís.

Aquest dies es podran gaudir durant les festes de Nadal i Setmana Santa, o distribuïts al llarg de l'any.

Aquest permís haurà de ser sol·licitat amb una antelació d'1 setmana llevat el cas de força major i el seu atorgament, sense perjudici de la possible delegació, correspondrà a l'alcalde. En tot cas s'exigirà el visticap del superior immediat del sol·licitant. La denegació d'aquest permís haurà de ser motivada.

El fet de no gaudir d'aquest dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini màxim finalitzarà el 31 de gener de l'any següent.

El personal del torn de nit tindrà els permisos d'aquest article durant la nit immediata posterior al fet causant, excepte els permisos per a exàmens que els tindran la nit anterior.

Els permisos regulats en aquest article seran computats com a treball efectiu als efectes del compliment del còmput horari.

Article 17

Altres permisos i llicències. Excedències

1. Cura de menors i familiars:

a) Cura de menors i disminuïts: els empleats

que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'1 terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

En el supòsit de reducció d'1 terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els empleats tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, l'empleat o empleada ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'1 terç de la jornada de treball, els empleats tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís de maternitat per adopció.

b) Cura de familiars: 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 empleats que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

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.

La reducció de la jornada contemplada en l'apartat 1 d'aquest article constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones.

2. Llicències per assumptes particulars i propis:

El personal de l'Ajuntament tindrà dret a una llicència per assumptes particulars o propis, sense necessitat de justificació, sense cap retribució i amb una durada de 6 mesos com a màxim. L'empleat comunicarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 15 dies al Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament. Aquesta llicència estarà condicionada a les necessitats de servei segons l'article 95.2 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

3. Excedències:

Quant a les excedències resultarà d'aplicació les previsions establertes a l'Estatut dels treballadors en aquesta matèria.

CAPÍTOL 5

Formació i promoció

Article 18

Formació i perfeccionament professional

La formació dels empleats al servei de l'Ajun-

tament de Cabrils constitueix un dret i un deure de l'empleat. L'Ajuntament proporcionarà i facilitarà als empleats cursos d'especialització i perfeccionament i programes adients a les exigències dels serveis.

Així mateix, la formació és un element integrant de la política de recursos humans, relacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

S'establirà un programa anual de formació professional. A tal efecte, s'estudiaran les línies més adients de formació relacionades amb els serveis que es presten.

Dintre d'aquest Pla, la corporació i la Comissió de Seguiment del Conveni elaboraran les bases i criteris per a la formació i gestionaran l'assistència dels empleats municipals als cursos d'especialització i perfeccionament organitzats per les diverses administracions públiques i a les jornades, seminaris i activitats relacionats directament amb les funcions dels corresponents llocs de treball, potenciant especialment l'assistència als cursos que ofereix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

La corporació facilitarà als delegats de personal la informació que posseeixi sobre cursos, cursets, seminaris, etc., i aquests seran exposats al taulell d'informació dels treballadors.

Article 19

Promoció interna

La corporació fomentarà la promoció interna dels treballadors. La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a un altre immediatament superior. Els empleats hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests, i haver-hi prestat serveis efectius durant almenys 2 anys, en cossos o escales del grup de titulació al qual pertanyi.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a categories del grup C podrà efectuar-se mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants al grup D, i s'efectuarà pel sistema de concurs oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat, a aquests efectes, es requerirà la titulació establerta a l'article 25 de la Llei 30/84, de mesures urgents per a la reforma de la funció pública, o una antiguitat de 10 anys en una categoria del grup D, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Article 20

Oferta d'ocupació pública

La planificació dels recursos humans de l'Ajuntament estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

L'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament de Cabrils inclourà totes les places vacants presupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins

de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, l'Ajuntament de Cabrils negociarà la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació d'acord amb els representants dels empleats.

D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament de Cabrils es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

A tots els tribunals de selecció de personal hi estaran representats els representants dels empleats amb veu però sense vot.

Article 21

Contractació

És voluntat de les parts garantir una prestació dels serveis municipals de qualitat i d'una manera continuada. En conseqüència, les parts entenen que l'estabilitat i la permanència del personal en els llocs de treball hi contribueix de manera decisiva a l'anterior finalitat. Per tot això, es pacta de manera expressa que tots els llocs de treball que responguin a necessitats de prestació de serveis permanents es crearan i cobriran amb nomenaments o contractes que reuneixin aquesta condició i seguint els procediments legalment establerts. En aquest sentit, s'estableix com a horitzó de temporalitat a la finalització del Conveni del 8% del total de la plantilla.

Trimestralment, la corporació informarà per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible així com dels nomenaments de funcionaris interins efectuats.

Així mateix, informarà de les previsions de contractació temporal i nomenaments interins per al període trimestral següent.

Article 22

Funcionarització

La corporació, prèvia consulta als representants dels empleats i seccions sindicals més representatives, procedirà a definir tots els llocs de treball que, en l'actualitat qualificats com a laborals, incorporin funcions públiques que hagin de ser desenvolupades per funcionaris d'acord amb l'article 92.2 de la Llei de bases de règim local.

La corporació, prèvia negociació amb les representacions sindicals en què es definiran les bases i criteris, funcionaritzarà aquells llocs de treball mitjançant processos de selecció que garanteixin els principis de mèrit i capacitat. Aquests processos s'adequaran a les funcions corresponents a aquests llocs de treball.

CAPÍTOL 6

Condicions socials

Article 23

Incapacitat temporal

Dins dels 3 dies següents al primer dia d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar al Departament de Recursos Humans el comunicat de baixa mèdica oficial i igualment dintre dels 3 dies següents els oportuns comunicats de confirmació, si s'escau. El mateix dia de la baixa s'haurà de comunicar telefònicament al cap del servei corresponent.

El comunicat d'alta es presentarà al Departament de Recursos Humans el mateix dia de la incorporació.

En cas de situació d'incapacitat temporal, la corporació abonarà al treballador el 100% de les retribucions íntegres durant el període de baixa, fins que s'incorpori de nou a l'activitat i fins a un màxim de 8 mesos.

En supòsits excepcionals, la Comissió Paritària podrà acordar el manteniment d'aquesta retribució per un període de fins a 18 mesos.

En cas d'absència per indisposició no justificada documentalment i per un màxim de 3 vegades en 1 any, només serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei al que s'estigui adscrit, el qual ho comunicarà al Departament de Recursos Humans. L'Ajuntament podrà demanar un justificant si ho considera pertinent. En el cas de no es comunicués o que es superés el límit de 3 dies anuals, els dies d'absència es descomptaran de la nòmina.

Els empleats en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari, podran ser suprimit els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

Article 24

Fons social

El fons social, gestionat conjuntament pels delegats de personal i l'Ajuntament, tindrà la finalitat d'atendre les necessitats dels empleats segons determini el seu Reglament.

S'acordarà la redacció d'un Reglament de fons social.

Aquest fons tindrà una dotació de 3.000 mil euros anuals durant la vigència del present Acord/Conveni.

Article 25

Ajut per fill discapacitat

Els empleats que tinguin al seu càrrec fills discapacitats, ja sigui físics o sensorials, que hi convisin i no tinguin ingressos propis procedents d'altra Administració, rebran un ajut especial de 100 euros cada mes.

Article 26

Premi especial per anys de servei

S'estableix un premi especial per anys de servei consistent en 1 mensualitat íntegra de retribucions a aquells empleats que compleixin una prestació efectiva de servei per compte de l'Ajuntament de Cabriels de 25 anys. No computaran com a temps de servei per a la meritació d'aquest premi situacions com: llicències -llevat la maternitat- permisos, excedències o comissions de serveis en què l'empleat no hagi fet una prestació de serveis efectiva per l'Ajuntament.

Article 27

Bestretes reintegrables

Els treballadors podran demanar una bestreta reintegrable per un import màxim de 1.200 euros. El seu reintegrament es farà en un termini de 12 mesos.

En supòsits especials la corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada.

Els treballadors que cessin o hagin de passar a una situació diferent a la de servei actiu hauran prèviament de retornar l'import íntegre de la bestreta pendent.

Article 28

Jubilació

L'edat de jubilació del personal serà l'establerta en cada moment en les normes legals vigents.

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà els representants dels funcionaris, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Els treballadors, que ho desitgin i puguin, podran demanar la seva jubilació a partir dels 60 anys.

En el cas de ser acceptada per la corporació la sol·licitud de jubilació anticipada, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala:

60 anys: 18.000 euros

61 anys: 16.000 euros

62 anys: 14.000 euros

63 anys: 10.000 euros

64 anys: 6.000 euros

La sol·licitud haurà de ser tramesa en el termini màxim d'1 mes des de la data de compliment de l'edat corresponent.

Article 29

Assegurança

La corporació, en un termini de 6 mesos a partir de la signatura de l'Acord, contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei que cobrirà la contingència de mort i la contingència d'incapacitat permanent derivades ambdues d'accident de treball, per un import de 18.000 euros cadascuna d'elles. En conseqüència, i com a excepció al principi de vigència establert a l'article 2, l'aplicabilitat i els drets derivats d'aquesta previsió seran efectius a partir dels 6 mesos des de la signatura del present instrument col·lectiu llevat que la contractació es produís amb anterioritat de la finalització del termini.

Article 30

Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica dels empleats al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat els casos de negligència greu, dol o mala fe provats per sentència judicial.

Article 31

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

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

La corporació informarà la representació de l'abast de la pòlissa i de les seves quanties.

Article 32

Renovació del permís de conduir

L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als funcionaris que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença d'un permís de conduir.

CAPÍTOL 7

Seguretat i salut laboral

Article 33

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 reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei,

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) 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 empleats en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als funcionaris de nou accés, o quan canviïn de llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al funcionari, 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 el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

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 34

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràc-

tica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos a la empresa. A tal efecte, es debaten en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, per tal de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats 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 els funcionaris i treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) 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 del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) 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.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'inscrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 8 d'aquest acord. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i 1 representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 35

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 una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. No obstant això, amb caràcter previ al trasllat s'intentarà en la mesura del possible i en funció de les disponibilitats de l'Ajuntament, que l'empleat romangui en el seu lloc d'origen desenvolupant aquestes funcions que no estiguin contraindicades al seu estat de salut.

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

Article 36

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 funcionàries, 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 funcionària 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 funcionària treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la funcionària haurà de ser traslladada a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona funcionària durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 37

Revisions mèdiques

Anualment els empleats de l'Ajuntament de Cabrils podran sotmetre's a una revisió mèdica amb caràcter voluntari. S'exceptuaran d'aquest caràcter voluntari els supòsits en què la realització dels reconeixements mèdics sigui imprescindible per avaluar els aspectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats o per verificar si l'estat de salut de l'empleat pot constituir un perill per a ell mateix, per als altres empleats o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o bé quan així estigui establert en una disposició legal.

De la metodologia de la revisió, així com de les proves que la integren per a cada sexe i col·lectiu, serà informat el Comitè de Seguretat i Salut.

En qualsevol cas aquesta revisió mèdica anirà a càrrec de l'Ajuntament de Cabrils i serà totalment confidencial.

Article 38

Roba de treball

1. La corporació facilitarà la roba adequada de treball, 2 vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. Els representants dels empleats públics participaran en la determinació i selecció del vestuari a través de la Comissió de Seguiment.

CAPÍTOL 8

Drets sindicals i de representació

Article 39

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Cabrils garantirà als seus empleats la llibertat sindical en els temes previstos a la Llei orgànica de llibertat sindical i la resta de disposicions legals d'aplicació en aquest àmbit.

Article 40

Facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal, com a òrgan específic de representació de tots els empleats públics subjectes a aquest acord, tindran, entre d'altres les competències següents:

1. Rebre informació trimestral sobre la política de personal de l'Ajuntament.

2. Emetre informe, a sol·licitud de l'Ajuntament sobre les següents matèries:

a) Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions.

b) Pla de formació del personal.

c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

3. Ésser informats de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus i lleus.

4. Tenir coneixement i ser escoltats en les següents qüestions i matèries:

a) Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

b) Règim de permisos, vacances i llicències.

c) Quantitats que percebi cada funcionari pel complement de productivitat.

5. Conèixer trimestralment les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i també els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

7. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

8. Participar en la gestió del fons social.

9. Col·laborar amb l'Ajuntament per aconseguir l'establiment de totes les mesures que serveixen per mantenir i incrementar la productivitat dels empleats.

10. Tots els delegats de personal podran orientar, assessorar i assistir els empleats afectats per aquest acord, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb l'Ajuntament i als drets i deures que se'n deriven.

11. Qualsevol altra matèria reconeguda legalment.

12. Disposar d'assessors en la interlocució ordinària davant el Departament de Recursos Humans.

13. La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

Article 41

Obligacions dels representants del personal

Els delegats de personal i els representants sindicals de la corporació sotmesos a aquest acord s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

b) Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

c) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació n'assenyali expressament el caràcter confidencial; fins i tot, després d'haver acabat el seu mandat. En tot cas, cap document entregat per la corporació no podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents a les que van motivar la seva entrega.

Article 42

Garanties i drets dels delegats de personal

Els delegats de personal tindran les garanties i els drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les dependències de l'Ajuntament de Cabrils, sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Audiència en els casos d'incoació d'expedient disciplinari d'un dels seus membres, sense perjudici de la de l'interessat, que es regula en el procediment disciplinari, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior.

4. Un crèdit de 15 hores mensuals dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de les funcions de repre-

sentació. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, ni les emprades en període de negociació dels acords o pactes, ni les emprades en tribunals i processos de selecció o de provisió de llocs. Aquest crèdit podrà ser susceptible d'acumulació entre els delegats de personal sense que aquesta acumulació ultrapassi el màxim total.

5. Els delegats de personal no podran ésser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

6. Els delegats de personal no podran ser traslladats o sancionats durant l'exercici de les seves funcions per raons de la seva activitat i representació sindical. Si per manifestes necessitats del servei han de ser traslladats, seran els últims a ser-ho.

7. Els canvis de lloc de treball o condicions dels delegats de personals no podran emparar-se en mesures arbitràries o sancionadores, ni en raons subjectives.

8. El representants de personal, amb excepció dels casos en els quals es produeixi la seva revocació o dimissió gaudiran no solament de l'exercici de les seves funcions sinó fins al cap d'1 any de l'expiració del seu mandat, dels drets establerts als apartats 3, 5, 6 i 7.

9. Els accidents soferts pels delegats de personal en exercici de les seves funcions, inclòs l'accident *in itinere*, seran tramitats per l'Ajuntament com a accident laboral.

Article 43

Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior

Els empleats de l'Ajuntament de Cabrils que ocupin un càrrec electiu de nivell comarcal o superior en les centrals sindicals representatives tindran dret a gaudir de les hores necessàries per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, mitjançant el corresponent permís no retribuït, sempre que les necessitats del servei així ho permetin.

Article 44

Mitjans materials

L'Ajuntament de Cabrils dotarà els delegats legals i sindicals d'un local d'ús conjunt que sigui adequat per al desenvolupament de les seves funcions.

Article 45

Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix als delegats de personal, per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar, en qualitat d'interessats, els corresponents procediments administratius i exercir les accions en via administrativa o judicial pel que fa a tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 46

Dret de vaga

L'Ajuntament reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats públics, de conformitat amb allò que estableix la Constitució. En aquest cas, la corporació i les centrals sindicals signants d'aquest acord negociaran els serveis mínims per atendre la comunitat.

Article 47

Assemblees

1. Podran convocar-se assemblees pels col·lectius legítims a aquest efecte segons l'arti-

cle 41 i 42 de la LOR, i segons l'article 77 de l'Estatut dels treballadors pel personal laboral dintre de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els convocants es responsabilitzaran que es duguin a terme normalment.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins la jornada de treball, en tot cas fora de l'horari d'atenció al públic, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat de les reunions de les centrals sindicals. Es destinaran un màxim de 18 hores anuals per a la celebració d'assemblees dins de la jornada de treball.

3. Per convocar una assemblea s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar la realització de l'assemblea, amb una antelació de 2 dies hàbils, al Departament de Recursos Humans.

b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

4. Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea la corporació no formula cap objecció motivada es podrà fer sense cap altre requisit.

Article 48

Comissió General de Negociació

1. Es constituirà una Comissió General de Negociació en el si de l'Ajuntament de Cabrils, en la qual estaran presents els representants de la corporació i els de les centrals sindicals més representatives i degudament acreditades així com els delegats de personal.

2. La Comissió General de Negociació és l'instrument de negociació i participació dels treballadors de l'Ajuntament de Cabrils en la determinació de les seves condicions de treball, vinculant directament els seus acords a les parts, sense perjudici que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal d'aquests pels òrgans de govern de la corporació.

3. Aquesta Comissió es reunirà per acord entre la representació de la corporació, els delegats de personal i les centrals sindicals amb capacitat per fer-ho.

4. Seran objecte de negociació les matèries següents:

a) L'increment, determinació i aplicació de les retribucions dels empleats públics.

b) La preparació i el disseny dels plans de l'oferta d'ocupació.

c) La classificació dels llocs de treball.

d) La determinació dels programes i fons per a l'acció de la promoció interna, promoció i perfeccionament dels funcionaris.

e) Els sistemes d'ingrés, provisió i promoció professional dels empleats de l'Ajuntament de Cabrils.

f) Les propostes sobre drets sindicals i participació.

g) Mesures sobre salut laboral.

h) Les matèries econòmiques, de prestació de serveis, sindicals i assistencials i, en general, totes les que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels empleats públics i les seves centrals sindicals amb l'Ajuntament de Cabrils.

i) Totes aquelles matèries que afectin d'alguna manera l'accés a la funció pública, carrera administrativa, retribucions i Seguretat Social, o les condicions de treball dels empleats públics, la regulació de les quals requereixi norma amb rang de llei.

j) Les matèries de caire econòmic, de prestació de serveis, sindicals, assistencials i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels empleats públics i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració.

CAPÍTOL 9

Règim disciplinari

Article 49

Sancions

1. Els empleats poden ser sancionats pel president de la corporació mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la graduació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

L'Ajuntament de Cabrils ha de protegir els seus empleats en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-los la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Els empleats tenen dret a ser assistits i protegits per l'Ajuntament de Cabrils davant qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúnnia, difamació i, en general, de qualsevol atemptat contra les seves persones o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.

Són faltes lleus les següents:

a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.

b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.

c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'1 dia al mes.

e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies al mes.

f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.

g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.

h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

i) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilització prèvia.

j) L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.

k) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de 3 dies naturals des de la seva data.

Són faltes greus les següents:

a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, inferiors i resta dels companys.

b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.

d) L'incompliment de les normes i mesures

de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.

e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.

f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 al mes.

g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.

h) La simulació de malaltia o accident.

i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.

j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.

l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.

m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'Ajuntament.

n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.

o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.

Són faltes molt greus les següents:

a) El frau, la deslleialtat, i l'abús de confiança en les gestions encomanades, i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.

b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

c) El falsejament voluntari de dades i informacions del servei.

d) La manca d'assistència al treball no justificada durant més de 3 dies al mes.

e) Les faltes reiterades de puntualitat no justificades durant 10 o més dies al mes, o durant més de 20 dies al trimestre.

f) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.

g) La reincidència en faltes greus encara que siguin de distinta naturalesa dins un període de 6 mesos, sempre que s'hagin produït sancions per aquesta raó.

h) L'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

i) Les ofenses verbals o físiques als caps o càrrecs de l'Administració, així com als companys o subordinats del lloc de treball.

j) L'embraguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

k) L'assetjament sexual i moral, quan es produeixi dins l'àmbit que abasten les facultats de direcció empresarial.

2. Les sancions que poden imposar-se en funció de la qualificació de les faltes són les següents:

a) Per faltes lleus:

Amonestació per escrit.

Suspensió de sou i feina fins a 15 dies.

Descompte proporcional de les retribucions

corresponents al temps real deixat de treballar per faltes d'assistència o puntualitat no justificades. En aquest cas no es pot computar el termini de prescripció, que començarà si la sanció no es fa efectiva en la nòmina del mes següent.

b) Per faltes greus:

Suspensió de sou i feina de 16 dies a 60 dies.

c) Per faltes molt greus:

Suspensió de sou i feina de 2 a 6 mesos.

L'acomiadament.

3. Procediment sancionador

Les sancions seran executives immediatament sens perjudici de la seva impugnació quan legalment sigui procedent.

D'acord amb l'Estatut dels treballadors, serà necessària la instrucció d'expedient previ en la imposició de sancions a empleats que tinguin càrrecs electius i de representació de personal o sindical.

Per la imposició de les faltes lleus no és obligatòria la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però és necessari en tot cas l'expedient sumari on es donarà audiència a l'inculpat.

Quan la direcció del centre tingui coneixement d'ofici o per denúncia de la comesa d'una acció per part d'un empleat que pot qualificar-se de greu o de molt greu i amb greus repercussions per al servei, s'incoarà expedient disciplinari que haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies; en aquest cas es donarà audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, que seran escoltats amb caràcter previ al possible acord de suspensió provisional d'ocupació o de trasllat de l'empleat a un altre lloc de treball dins de la mateixa localitat, com a mesura de cautela.

En l'expedient haurà de constar:

a) Informe que ha ocasionat la iniciació d'actuacions.

b) Notificació a l'empleat.

c) Nomenament d'instructor.

d) Plec de càrrecs o proposta de sobreseïment.

e) Plec de descàrrecs.

f) Informe dels representants dels treballadors.

g) Proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció o, si s'escau, sobreseïment del procediment.

h) Resolució de l'òrgan competent.

Totes les sancions seran comunicades per escrit a l'empleat afectat, el qual haurà d'acurar rebuda de la comunicació. En aquesta comunicació es farà constar:

a) Descripció de l'acte constitutiu de la falta.

b) Data en què va tenir lloc.

c) Referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu.

d) Qualificació de la falta.

e) Sanció adoptada.

f) Moment en què s'ha de fer efectiva.

Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via contenciosa laboral.

4. Les faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les moltes greus al cap de 60 dies, a partir de la data en la qual l'Administració n'hagi tingut coneixement i, en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis queden interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït o preliminar del que pugui instruir-se i, si s'escau, sempre que la seva durada en conjunt no superi

el termini de 6 mesos, en el supòsit que, durant aquest període de temps, l'empleat expedientat no hagi reincidit en qualsevol altra falta.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 60 dies, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 20 dies i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 10 dies. El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des del moment de la seva notificació.

5. Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent, tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la perturbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

Qualsevol empleat pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral. L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

Se sancionarà l'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals en els termes previstos en la Llei orgànica de llibertat sindical (LOLS).

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. És voluntat de l'Ajuntament, durant la vigència d'aquest Conveni, que aquells llocs de treball de l'organització que responguin a necessitats permanents i estables siguin transformats en llocs fixos. A tal efecte, i prèvia inclusió de les places a l'oferta d'ocupació pública es posaran en marxa, dintre de les possibilitats tècniques de la corporació, les convocatòries que siguin adients per a la seva cobertura, amb respecte als principis constitucionals de mèrit i capacitat.

2. És voluntat de l'Ajuntament que durant l'aplicació d'aquest acord les retribucions corresponents als exercicis 2005, 2006 i 2007 tinguin una aproximació a l'increment real de preus de consum a l'Estat. Per aquesta raó, si l'Estat no aprovés les mesures correctores a què fa esment l'article 13 d'aquest text, la desviació que es produeixi s'integrarà en un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques d'incentivació i de millora de la productivitat i la qualitat en la prestació dels serveis municipals.

ANNEX 1

Brigada municipal

Jornada del personal de la brigada d'obres: 375 hores.

Horari del personal de la brigada d'obres:

3 dia a la setmana de 8 a 15 hores,
1 dia a la setmana de 8 a 13 i 15 a 18 hores,
1 dia a la setmana de 8 a 14.30 hores, preferentment el divendres.

No obstant això, l'Ajuntament garantirà el funcionament del servei de brigada durant les tardes que consideri adients en funció del servei. Per aquesta raó, per assegurar que l'anterior distribució sigui possible, es crearan grups

de personal de tarda i els dies es designaran en funció del servei.

La jornada restant per arribar a les 37,5 hores setmanals (2 hores setmanals) -equivalents a 86,40 hores en còmput setmanal (216 dies de treball efectiu x 0,4 hores dia)- es distribuiran de la següent manera:

Fent un càlcul referent al 2004 s'observa que es requereixen uns 28 caps de setmana de servei de la brigada per actes públics i serveis.

Es crearà un calendari de torns rotatius en grups de 2 o 3 persones (en funció de les necessitats del servei que prestaran el servei aquests caps de setmana per fer front als actes que es convoquin (aquests serveis es comptabilitzaran com a hores festives amb l'equivalència que l'Ajuntament fixi per conveni, i aniran restant de les 86,4 de bossa).

Es donarà a conèixer en el mes de gener les guàrdies amb un quadrant orientatiu perquè els treballadors sàpiguen els caps de setmana que han de fer front al servei.

Trimestralment es donarà a conèixer el calendari de guàrdies de festius, però cada mes s'aprovarà el calendari definitiu de les guàrdies festives per donar cobertura a actes festius que s'organitzin al poble.

Es podrà modificar aquest quadrat per causes justificades de la disponibilitat dels efectius (baixes, indisposicions) o per necessitats ineludibles, ja que és impossible fixar al mes de gener de forma concreta tots els actes que s'organitzen i els dispositius necessaris.

Es respectarà, llevat de supòsits imprevisibles, la rotació dels torns per no provocar diferències en els còmputos individuals d'hores entre treballadors, i així no crear diferències.

L'equivalència serà la següent en el cas que es treballi en festiu: 1 hora festiva = 2 hores ordinàries.

Com a exemple, es calcula que cada treballador ha de fer una equivalència de 43 hores festives (86,40 laborables), per tant treballant uns 10 caps de setmana a l'any amb una dedicació de 4 hores i mitja cada un ja està regularitzat).

Les urgències que puguin sorgir (accidents i catàstrofes), en dies laborables i dies festius seran comunicats al cap de la brigada per tal de reunir el servei disponible i necessari per fer-hi front.

La Festa Major i setmana prèvia a aquesta que caldrà treballar en jornada de matí i tarda, la prestació de treball durant aquests dies tindrà una compensació addicional, mitjançant el plus de productivitat que tindrà una quantia d'uns 350 euros (aquesta compensació equivaldrà a una dedicació mínima de 25 i una màxima de 30 hores laborables, és a dir no festives).

Les festives es comptabilitzaran a part i l'Ajuntament abonarà el seu import amb diners o es restaran de les pendents de realitzar en funció de l'estat de la bossa d'hores a finals d'agost.

Un membre de la brigada realitzarà la neteja del casc urbà els dissabtes i diumenges amb una dedicació de 4 hores cada dia. Aquesta tasca quedarà assignada de manera rotatòria entre els membres de la brigada que voluntàriament s'ofereixin per aquesta, per aquest motiu s'obrirà un període d'inscripció amb l'obligació de prestar aquest servei durant tot l'any. Aquestes hores tindran la consideració de festives.

Es garanteix que a 31 de desembre de cada any, l'Ajuntament no reclamarà les hores que

hagin quedat pendents de fer durant el transcurs de l'any en qüestió.

ANNEX 2

Escola bressol

Anualment s'elaborarà i aprovarà el calendari laboral de l'Escola bressol sobre la proposta prèvia feta per la Direcció del centre. Aquest calendari garantirà un total de 212 dies efectius de treball a l'any, d'acord amb el següent règim.

1. L'horari setmanal serà de 37,30 hores, amb la següent distribució:

31,30 hores lectives: de 9 a 12.15 hores i de 15 a 18 hores (els 15 minuts setmanals per arribar al còmput setmanal s'hauran de distribuir a conveniència del servei segons criteri de la Direcció del centre).

4 hores no lectives, a distribuir preferentment entre dimarts i dijous.

2 hores no lectives que es distribuiran segons criteri de la Direcció del centre.

2. L'anterior distribució entre horari lectiu i no lectiu donarà cobertura a la totalitat de les activitats educatives que es puguin produir: ja siguin entrevistes eventuales, jornades de portes obertes, conferències, reunions de pares o altres similars.

També garantirà el funcionament del torn d'acollida i les permanències a l'hora de dinar.

Els treballadors/ores de l'Escola bressol gaudiran d'11 dies de Nadal i dels 2 festius educatius establerts per la Generalitat de Catalunya, que absorbiran i compensaran els 9 dies d'assumptes personals que el Conveni reconeix. No obstant això, els treballadors/ores gaudiran de fins a 2 dies de lliure disposició personal, subordinats a les necessitats de servei i que no es podran acumular al període de vacances.

(06.296.173)

RESOLUCIÓ

TRI/3904/2006, de 17 de març, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci El Far, Centre dels Treballs del Mar, per als anys 2006 i 2007 (codi de conveni núm. 0813822).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci El Far, Centre dels Treballs del Mar, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 24 de novembre de 2005, i d'acord 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 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Ad-