

mulació afecta o no al procés de producció de l'empresa.

Article 30

Dret supletori

En tot el no previst en aquest Conveni, sens perjudici de la clàusula general de compensació i absorció en còmput global anual, cal atènyer-se al

que disposa la Llei de l'estatut dels treballadors i les disposicions legals convencionals vigents.

No obstant això, si el Conveni col·lectiu de la província de Barcelona o un possible conveni interprovincial aplicable a la província de Barcelona estableixen clàusules que regulin l'actuació i les garanties sindicals, aquestes s'han d'aplicar automàticament a l'empresa.

Article 31

Contractació

Els contractes eventuais d'una durada determinada per circumstàncies del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes poden tenir la durada màxima prevista al Conveni de la indústria siderometal·lúrgica de la província de Barcelona.

ANNEX 1

Taula de retribucions mensuals vigents a partir de l'1 de gener de 2007 en euros

C: categories; SB: salari base; PC: plus conveni; SS: suplement salarial; TM: total mensual.

| C | SB | PC | SS | TM |
|-----------------------|--------|--------|--------|----------|
| Personal obrer | | | | |
| Oficial 1a c. e. | 687,48 | 367,89 | 402,69 | 1.458,06 |
| Oficial 2a c. e. | 681,36 | 366,96 | 323,97 | 1.372,29 |
| Oficial 1a | 687,48 | 367,89 | 304,29 | 1.359,66 |
| Oficial 2a | 681,36 | 366,96 | 185,25 | 1.233,57 |
| Oficial 3a | 672,96 | 366,06 | 155,91 | 1.194,93 |
| Especialista 1a c. e. | 671,82 | 365,82 | 220,86 | 1.258,50 |
| Especialista 1a | 671,82 | 365,82 | 189,42 | 1.227,06 |
| Especialista 2a | 671,82 | 365,82 | 144,69 | 1.182,33 |
| Especialista 3a | 671,82 | 365,82 | 125,40 | 1.163,04 |
| Peó | 666,33 | 364,14 | 120,36 | 1.150,83 |
| Xofer | 682,80 | 378,84 | 345,18 | 1.406,82 |
| Conductor de carretó | 682,80 | 378,84 | 184,53 | 1.246,17 |
| Personal tècnic | | | | |
| Enginyer | 783,69 | 382,44 | 702,12 | 1.868,25 |
| Perit | 771,69 | 380,1 | 256,44 | 1.408,23 |
| Tècnic | 775,5 | 381,93 | 463,77 | 1.621,20 |
| Tècnic no titulat | 783,09 | 385,68 | 172,80 | 1.341,57 |

| C | SB | PC | SS | TM |
|------------------------|--------|--------|--------|----------|
| Tècnic comercial | 700,71 | 372,18 | 200,19 | 1.273,08 |
| Delineant projectista | 726,12 | 376,2 | 482,34 | 1.584,66 |
| Delineant 1a | 700,71 | 372,15 | 302,91 | 1.375,77 |
| Delineant 2a | 686,46 | 369,54 | 100,59 | 1.156,59 |
| Calcador | 669,18 | 366,72 | 9,75 | 1.045,65 |
| Cap taller | 735,54 | 377,91 | 842,01 | 1.955,46 |
| Encarregat | 735,54 | 377,91 | 525,03 | 1.638,48 |
| Mestre industrial | 704,64 | 372,9 | 298,32 | 1.375,86 |
| Analista laboratori 1a | 695,94 | 371,7 | 141,75 | 1.209,39 |
| Analista laboratori 2a | 678,24 | 368,16 | 77,70 | 1.124,10 |
| Auxiliar laboratori | 669,18 | 366,72 | 9,75 | 1.045,65 |
| Demostrador soldadura | 669,30 | 366,72 | 63,36 | 1.099,38 |
| Personal administratiu | | | | |
| Cap administratiu 1a | 737,07 | 378,36 | 736,53 | 1.851,96 |
| Cap administratiu 2a | 714,54 | 371,85 | 516,09 | 1.602,48 |
| Oficial admtiu. 1a | 700,71 | 372,15 | 302,91 | 1.375,77 |
| Oficial admtiu. 2a | 686,46 | 369,54 | 90,90 | 1.146,90 |
| Auxiliar administratiu | 669,21 | 366,75 | 9,69 | 1.045,65 |

ANNEX 2

Antiguitat

E: euros.

| | E |
|---------------------------|--------|
| Del 4t any vençut al 8è | 22,98 |
| Del 8è any vençut al 12è | 45,96 |
| Del 12è any vençut al 16è | 68,94 |
| Del 16è any vençut al 20è | 91,92 |
| Del 20è any vençut al 24è | 114,90 |
| Del 24è any vençut al 28è | 137,88 |

Feina tòxica, penosa i perillosa

| | E |
|----------------------|------|
| Per jornada completa | 5,18 |
| Per mitja jornada | 2,59 |

Feina nocturna

| | E |
|--|------|
| Per a totes les categories professionals | 1,48 |

(07.187.089)

RESOLUCIÓ

TRE/2509/2007, de 3 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cardedeu per al període 19.12.2006-31.12.2009 (codi de conveni núm. 0809872).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cardedeu, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de desembre de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del

Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cardedeu per al període 19.12.2006-31.12.2009 (codi de conveni núm. 0809872) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 3 d'abril de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI
col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cardedeu per al període 19.12.2006-31.12.2009

CAPÍTOL I
Condicions generals

Article 1
Ambit personal

El present Acord serà d'aplicació a tot el personal laboral al servei de l'Ajuntament de Cardedeu.

Article 2
Vigència

El present Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura, sense perjudici de la vigència retroactiva dels conceptes que així s'estableixi expressament, i estén la seva vigència fins al 31 de desembre de 2009. Aquest Acord 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, presentada amb 1 mes d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància feaent a l'altra part.

Un cop denunciat, aquest Acord continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un acord que el substitueixi.

Per a la plena eficàcia del present Acord serà necessària l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació prèvia ratificació de l'assemblea de treballadors.

Article 3
Garanties personals

Es respectaran les situacions personals o col·lectives vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord, fruit de disposicions legals o normes legals que, globalment considerades, ultrapassin les condicions pactades en aquest Acord.

Article 4
Vinculació

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

Article 5
Comissió Paritària

El present Acord s'interpretarà de conformitat amb el sentit de les seves clàusules en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

Per tal de vigilar el seu compliment i d'interpretar-lo quan escaigui, es constituirà una Comissió Paritària que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor de l'Acord i es reunirà en sessió ordinària cada 3 mesos i amb caràcter extraordinari a petició de qualsevol de les parts per escrit amb una antelació mínima de 72 hores.

Formaran la Comissió Paritària 2 representants del personal laboral i 2 representants de l'Ajuntament. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

En el cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació del present Acord, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació de 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 de Cardedeu, 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 en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Acord es negociaran amb els representants del personal laboral, 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 de les diferents escales i grups en què pot ser agrupat el personal laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

L'escala, el grup i el lloc de treball defineixen la prestació del personal laboral i les funcions a realitzar, i en determinen la carrera i la promoció professional.

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

Article 8
Definició i valoració de llocs de treball

Durant la vigència del present Acord, la valoració de llocs de treball es mantindrà actualitzada en tots aquells aspectes que li siguin propis, per tal de trobar-se ajustada a la realitat. Qualsevol modificació que es produeixi serà negociada amb la representació del personal laboral, que haurà d'emetre un informe en el termini màxim de 15 dies.

S'establirà una Comissió Paritària de seguiment de la valoració que es reunirà amb caràcter ordinari 1 vegada a l'any, preferentment durant el mes de setembre.

Article 9
Jornada de treball

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

El calendari laboral i els quadrants del servei són l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris que ha de fer el personal. Durant el primer trimestre de l'any s'aprovarà el calendari anual i els quadrants corresponents.

Entre l'acabament d'una jornada i el començament de la següent hauran de passar, com a mínim, 12 hores.

Amb caràcter general en els serveis administratius i tècnics, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. 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.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada de 5 hores o més de 30 minuts diaris, 20 dels quals tindran la consideració de jornada efectiva. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels funcionaris de la corporació.

S'acorda que com a base del càlcul per al còmput horari anual es partirà d'una jornada hipotètica de 215 dies laborables a partir de la qual es calcularà el valor d'hores any que significa la prestació del servei a jornada completa, segons estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública. Aquesta jornada anual s'adaptarà a la prestació de serveis efectius en atenció a: els dies naturals de l'any, menys el total de 14 festius establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, menys els diumenges de l'any, menys els dissabtes, menys 9 dies d'assumptes propis.

El personal subjecte a quadrants haurà de conèixer amb una periodicitat trimestral els quadrants horaris corresponents.

El temps destinat a l'assistència en judicis per raons del servei computarà com a temps efectiu realitzat.

El catàleg de llocs de treball, o en el seu defecte la relació de llocs de treball, determinarà amb caràcter general els horaris.

Article 10
Vacances

El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables, no substituïbles per compensació econòmica.

El treballador que estigui de baixa no podrà iniciar les vacances i en el cas de baixa sobrevinguda un cop iniciades les vacances amb una hospitalització mínima de 10 dies, aquestes quedaran interrompudes.

Es pactarà amb la representació legal dels treballadors el període de gaudi de les vacances, tot

i que es determinarà una prioritat en portar-les a terme durant el mes d'agost, llevat de necessitats del servei. Les vacances es podran fraccionar en 2 períodes, cap d'ells inferiors a 1 setmana i sempre per setmanes senceres (7 dies naturals consecutius).

Les vacances es gaudiran dins l'any natural, llevat de necessitats del servei que individualment es pacti amb el treballador.

La corporació donarà a conèixer els períodes de vacances d'estiu del personal abans del 31 de maig.

Article 11

Prolongació de jornada

S'acorda la possibilitat de preveure una prolongació de jornada, previ acord amb el personal laboral afectat, per a aquells llocs de treball que així es determini individualment, amb l'obligació d'informar a la representació legal del personal laboral, sempre que hi hagi disponibilitat pressupostària.

En aquest cas:

a) la retribució per la prolongació de jornada serà proporcional a les retribucions fixes percebudes pel funcionari/ària segons la jornada ampliada efectivament realitzada.

b) podrà portar-se a terme per un període de 6 mesos i en còmput de la jornada anual esbaterla.

Article 12

Llicències i permisos retribuïts

El personal laboral tindrà dret als següents permisos retribuïts:

a) Per matrimoni o relació de parella estable:

El personal tindrà dret a 15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 2 anys des del permís anterior. Aquí s'haurà de justificar el permís mitjançant el certificat expedit 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 el supòsit que una parella de fet un cop hagi gaudit d'aquesta llicència contraguí matrimoni, no podrà gaudir de una nova llicència per aquest concepte.

b) Permis per matrimoni d'un familiar:

S'acorda la concessió d'un permís d'1 dia d'absència al lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, permís que és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

c) Permis per maternitat:

1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes ampliables, en cas de part múltiple, en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels progenitors. El personal en les mateixes circumstàncies establertes en l'esmentada norma gaudirà d'una llicència addicional d'1 setmana, prèvia sol·licitud. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla pot fer ús

de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en cas de guarda legal exclusiva.

2. En cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

4. La persona que gaudeixi del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a l'adopció del permís. En cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la 6a setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor/a que gaudeixi de permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En cas de filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la 6a setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara absència, malaltia o accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor/a.

d) Permis per naixement, adopció o acolliment:

El progenitor/a que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor adoptat o acollit a la llar familiar en cas d'adopció o acolliment. En cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més.

e) Permis per paternitat:

El progenitor/a, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís per paternitat de 4 setmanes consecutives des del finament del permís de maternitat o de la 16a setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor/a treballi. Aquest permís és incompatible

amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finament del permís.

f) Permis per lactància:

1. El permís per lactància és d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions. En casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

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

g) Permis per atendre fills prematurs:

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finament del permís per maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

h) Període de vacances:

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

i) Permisos per atendre fills discapacitats:

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret, conjuntament, a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris o rebre suport. Així mateix, tenen dret a 2 hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

j) Permis prenatal:

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins de la jornada de treball.

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins de la jornada de treball.

k) Permis per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau:

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat té una durada de 2 dies laborables. Aquest permís és ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables.

l) Permis sense retribució per atendre un familiar:

Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de 10 dies i màxim de 3 mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

m) Permisos per situacions de violència de gènere:

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a què aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

n) Permisos de flexibilitat horària recuperable:

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'1 hora i un màxim de 7 per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

o) Reduccions de jornada:

1. Requisits de concessió

1.1 Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

1.2 No es pot concedir la reducció de jornada a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

2.1 Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2.2 La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la 16a setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

2.3 El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segon l'horari de la jornada de treball.

3. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

3.1 Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

3.2 Per gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

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

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en el supòsits següents:

4.a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre se'n tingui la guarda legal.

4.b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

4.c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

4.d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

p) Per canvi de domicili, 2 dies en qualsevol cas. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

q) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-los. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

r) Per deures inexcusables de caràcter públic i personal, comprès l'exercici de sufragi actiu, el temps indispensable per complir-los. Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets pel compliment del càrrec als efectes de preveure les necessitats del servei.

Quan consti en una norma legal un període determinat, s'estarà allò que disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

En el supòsit que el personal laboral pel compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà l'import de la mateixa del salari que tingui dret a l'Ajuntament.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular. Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic i personal.

s) Per assumptes personals, fins a 9 dies a l'any. El calendari anual, amb caràcter general establirà períodes d'atorgament i gaudi obligatoris del 6 dies d'assumptes personals, per Nadal i Setmana Santa, amb un gaudi mínim de 2 dies en cadascun d'aquests períodes, o compensats o deducats, dintre dels quadrants de torns

del personal adscrit a aquest règim. La concessió dels 3 dies restants de permís fora dels dies predeterminats, estarà subordinada a les necessitats del servei i hauran de ser sol·licitats amb una antelació mínima de 5 dies i podran ser fraccionats en mitja jornada. Als efectes d'aquest permís, l'any es computarà per anys naturals, i es pot ampliar el seu període de gaudi fins al 31 de gener de l'any següent.

S'estableix que com a màxim 1 dels dies de lliure disposició podrà addicionar-se al període de gaudi de vacances, sempre que les necessitats del servei ho permetin, comptin amb l'autorització del corresponent cap del departament al que estigui adscrit el personal laboral i amb el vistiplau del responsable de la gestió de personal.

t) Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball sempre que hi hagi un informe favorable de l'Ajuntament com a organització. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el personal funcionari o laboral tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

u) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atendran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que amb caràcter previ siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma d'acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalats.

v) Pel temps indispensable per anar al metge que correspongui de la xarxa pública d'assistència (directa o concertada) del treballador o d'un fill menor o ascendent directe major de 70 anys, en cas d'unitat familiar monoparental o fill únic respectivament, amb un límit de 3 hores per visita, límit que podrà arribar a les 5 hores quan la visita es realitzi fora de la comarca de residència del treballador. L'absència al lloc de treball per aquest concepte per més de 10 hores al semestre, tindrà els efectes de pèrdua de productivitat determinat en el període que s'hagi produït.

Article 13

Llicències i permisos no retribuïts

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït amb possibilitat d'acordar la recuperació del temps esmerçat:

a) pel temps indispensable per acompanyar al metge un familiar, dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, a rebre assistència mèdica.

b) per la preparació de les proves selectives corresponents a la convocatòria d'una plaça en propietat de l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament de Cardedeu.

c) en aquells supòsits en què els permisos establerts en l'article anterior siguin justificadament insuficients.

Article 14

Altres llicències

Es pot concedir llicència, sense retribució, per tendre un familiar fins al 2n grau en casos de malaltia greu, per un període mínim de 10

dies i màxim de 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més. Aquesta llicència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins el finiment del permís.

Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas dels 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència es subordinarà a les necessitats del servei.

En ambdós casos es procedirà a la suspensió del contracte.

Article 15

Gaudiment dels permisos i llicències

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemig un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al començament del mateix. Si no fos possible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

La no incorporació del personal laboral amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

Als efectes de permisos i llicències la referència es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

CAPÍTOL 3

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 16

Retribucions

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

El 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 de retribucions ordinàries. Aquestes pagues es meriten cada 6 mesos.

L'import del complement específic de cada lloc de treball serà determinat d'acord amb la valoració de llocs de treball.

Article 17

Paga de productivitat

El personal que tingui la condició de personal laboral indefinit o essent interí hagi prestat serveis com a mínim un semestre íntegre de meritació percebrà una paga de productivitat, la quantitat de la qual es determinarà anualment en el pressupost de la corporació i que obeeirà als criteris següents:

a) pagament anual
b) distribució segons els percentatges següents:

1. absentisme vinculat a baixa mèdica oficial, 20%;
2. absentisme no vinculat a baixa mèdica oficial, 20%;
3. puntualitat, 20%;
4. avaluació dels recursos humans, 40%.

c) s'acorda la creació d'un comitè de valoració que determini el contingut dels criteris establerts en aquest article, en el qual hi participarà la representació legal del personal funcionari i laboral.

Article 18

Serveis extraordinaris

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Acord. 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 serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans. Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb 1 hora de descans, les realitzades en dia festiu, dissabte, diumenge o horari nocturn, que es compensaran amb 1 hora i mitja de descans i les festives i nocturnes alhora es compensaran cada hora de servei amb 2 hores de descans.

A aquests efectes, es consideraran realitzats en festiu els serveis extraordinaris efectuats entre les 0 i les 24 hores del dia festiu, dissabte o diumenge i s'entendran realitzats en horari nocturn els serveis extraordinaris prestats en qualsevol data entre les 22 i les 6 hores del dia següent. Als efectes de dies festius es considerarà amb aquest caràcter aquells dies de descans setmanal que vingui atribuïts per quadrant.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als 4 mesos des de la data de la prestació dels serveis extraordinaris.

La retribució de les hores de serveis extraordinaris, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans establert de mutu acord, per al grup B serà de 21,32 euros/hora normals; 25,38 euros/hora nocturnes o festives i de 34,11 euros/hora les nocturnes i festives. Per al grup C, 15,23 euros/hora normals; 18,27 euros/hora les festives o nocturnes i de 24,37 euros/hora les nocturnes i festives. Per al grup D, 14,55 euros/hora normals; 17,46 euros/hora nocturnes o festives i 23,28 euros/hora les nocturnes i festives. Per al grup E, 11,84 euros/hora normals, 14,21 euros/hora les nocturnes o festives i de 18,95 euros/hora les nocturnes i festives.

S'estableix amb caràcter general un límit de 50 hores/any de serveis extraordinaris compensats amb retribució.

Article 19

Increment de retribucions

L'increment de retribucions durant aquests anys serà el que preveurà la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 20

Indemnitzacions per raó del servei

Les eventuals indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent.

Article 21

Nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador serà el dia 26 de cada mes. Si coincideix amb un dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia abans.

Respecte de les pagues extraordinàries de juny i Nadal, l'ingrés es farà abans del dia 22 de juny i de desembre, respectivament. Si coincideix en dissabte o festiu l'ingrés es farà el dia abans.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 22

Jubilació

L'edat de jubilació del personal serà els 65 anys, llevat petició de l'interessat/ada de prolongació del servei per no tenir cobert el període de carència i per tal d'assolir l'objectiu de servir de foment de l'ocupació.

A partir del moment en què el treballador causi una baixa per jubilació, i a petició seva, la corporació li abonarà en concepte d'avançament reintegrable 2 mensualitats íntegres, les quals hauran de ser reintegrades en el termini màxim de 4 mesos.

Els personal laboral que tinguin una antiguitat mínima de 10 anys, que ho desitgin i puguin, podran sol·licitar la jubilació anticipada amb una antelació de 3 mesos abans de complir els anys que donen dret a percebre les quanties que es deriven de l'escala següent a partir dels 60 anys.

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

- 60 anys, 12 mensualitats
- 61 anys, 12 mensualitats
- 62 anys, 12 mensualitats
- 63 anys, 9 mensualitats
- 64 anys, 6 mensualitats.

Article 23

Incapacitat temporal

En cas de situació d'incapacitat temporal, la corporació abonarà al personal laboral 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 18 mesos.

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

Article 24

Segona activitat

El personal de l'Ajuntament que per causes objectives o de salut vegi disminuïda la seva capacitat per al desenvolupament del seu lloc de treball podrà acollir-se a la segona activitat, sempre i quan hi hagi un lloc de treball

vacant i el seu perfil personal i professional li permeti ocupar-lo. Garantint les retribucions bàsiques del seu grup de treball o categoria que ocupi i les complementàries del lloc que vagi a ocupar.

Article 25 Assegurança

La Corporació contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, la qual garantirà com a mínim les següents cobertures per a l'any 2006:

- Per mort derivada d'accident, 40.610,24 euros.
- Per invalidesa permanent derivada d'accident, 81.220,47 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment d'acord amb l'IPC anual.

L'Ajuntament podrà contractar una pòlissa d'assegurança o assumir directament, per tal que en cas de retirada de permís de conduir conduint un vehicle de l'Ajuntament s'aboni un màxim de 90,15 euros al mes en concepte de despeses derivades del desplaçament.

Article 26 Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal laboral al seu servei per raó de conflictes derivats de la prestació del servei i que no vagin dirigits contra l'Ajuntament, llevat dels supòsits en què el personal laboral hagi actuat amb negligència inexcusable, engany o mala fe, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del personal laboral.

L'Ajuntament disposarà d'una pòlissa de responsabilitat civil per a la cobertura de la prestació de serveis de caràcter ordinari.

Article 27 Bestretes

Els funcionaris podran demanar una bestreta reintegrable en un període màxim de 12 mesos i per un import màxim de 901,52 euros.

L'import de la bestreta podrà arribar a 3.606,07 euros a reintegrar en un màxim de 2 anys, sempre que es justifiqui trobar-se en algun dels supòsits següents:

- Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió
- Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

En tot cas, l'import total de les bestretes concedides a tot el personal de l'Ajuntament (funcionaris i laborals) en cap cas no superarà la quantitat de 18.030,36 euros.

Article 28 Renovació del permís de conduir

El cost que deriva dels tràmits de les renovacions successives del permís de conduir del personal laboral que ocupin llocs de treball en què aquesta condició sigui necessària pel seu

desenvolupament serà abonat per l'Ajuntament, prèvia autorització.

Article 29 Ajut per fills disminuïts

El personal laboral que tinguin al seu càrrec fills disminuïts psíquics, físics o sensorials que hi convisquin i no tinguin ingressos propis rebran un ajut especial de 96,16 euros cada mes.

Article 30 Ajut per naixement o adopció de fills

Per naixement o adopció de cada fill, el funcionari rebrà un ajut per una sola vegada i per l'import de 90,15 euros.

Article 31 Ajut per matrimoni o unió de fet

En cas de matrimoni o establiment de relació de parella estable, l'Ajuntament abonarà al funcionari un ajut per una sola vegada i per un import de 180,30 euros.

En cas de relació de parella estable, els límits seran els mateixos establerts a l'article 11.1 d'aquest Acord.

CAPÍTOL 5 Formació i promoció

Article 32 Relació de llocs de treball i oferta pública d'ocupació

La planificació integral dels recursos humans de l'Ajuntament es realitza mitjançant la confecció anual de la relació de llocs de treball i 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.

El conjunt de les vacants que hi hagi a la plantilla i la relació de llocs de treball formen l'oferta pública d'ocupació.

En la confecció de la relació de llocs de treball i de l'oferta pública d'ocupació es donarà trasllat de les propostes als representants del personal per a la seva negociació.

Article 33 Promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens des d'una categoria d'un grup de titulació inferior a un altre de superior.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, entre el personal que tingui la titulació i els requisits que per al lloc de treball estableixi la relació de llocs de treball, així com una antiguitat mínima de 2 anys en el grup al qual pertanyi el personal laboral.

L'accés a categories del grup C podrà efectuar-se mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del 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 en l'article 25 de la Llei 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 34 Seguiment de la contractació

Trimestralment, la corporació informará 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, informará de les previsions de contractació temporal per al període trimestral següent.

Article 35 Període de pràctiques

S'estableix la possibilitat de concertar un període de pràctiques, segons l'escalat següent:

- Grup A, 6 mesos;
- Grup B, 3 mesos;
- Grups C, D i E, 2 mesos.

Article 36 Formació

Cal reconèixer la realitat de l'Ajuntament com a organització en constant evolució, que requereix d'eines que permetin la modernització de l'administració local. Dins aquest context és convenient que els empleats públics adquireixin aquella formació orientada a la millora i modernització de la seva capacitat professional i a l'adquisició de coneixements que puguin millorar la seva eficàcia organitzativa, harmonitzant les expectatives dels treballadors i els objectius de l'Ajuntament.

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels treballadors i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada 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.

Per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Conveni, s'estableix el reconeixement de 2 àmbits formatius:

- formació interna
- formació externa.

La formació externa podrà desenvolupar-se tant a petició de la corporació com a petició del treballador, comproment-se la corporació a destinar una partida mínima de 3.000,00 euros anuals per a plans de formació fora del Pla agrupat i amb caràcter global per a personal funcionari i laboral, sense que una sola acció formativa pugui esgotar més enllà del 25% d'aquest fons.

36.1 Formació interna

S'estableix el compromís de crear una comissió de formació de caràcter paritari encarregada de confeccionar un pla formatiu per al personal al servei de la corporació.

Anualment, l'Ajuntament organitzarà plans formatius amb la participació de la representació legal dels treballadors.

La corporació, directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

36.2 Formació externa

Cal diferenciar:

a) Accions formatives a petició de la corporació: una sola acció formativa no pot arribar a superar el 25% de la partida mínima establerta, de manera que tots aquells imports que superin aquesta quantitat es consideraran no computables a efectes d'esgotar partida.

b) Accions formatives a petició del treballador/a: els treballadors en l'àmbit del present Acord tindran dret que els facilitin, en base a les necessitats del servei, el següent:

a) Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats.

b) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís, sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'1 mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.

c) L'accés a cursos de reconversió i capacitat professional organitzats per l'Administració pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

Dins d'aquest àmbit s'estableixen els ajuts a la formació següents:

Per tal de facilitar la formació dels treballadors, s'estableix un ajut per al treballador que cursi estudis fora del Pla de formació de la corporació i que estigui directament relacionat amb el lloc de treball, en atenció als criteris següents:

1. Quantia: 20% del cost del curs fins a un màxim de 150, 25 euros.

2. Caràcter: curs vinculat directament amb la feina que porta a terme el sol·licitant a l'Ajuntament.

3. Sistema de petició i prioritat: petició per instància i prioritat d'atorgament temporal.

4. Pagament: a la presentació de factura acreditativa de la despesa i còpia del títol o certificat obtingut en la realització del curs.

36.3 Còmput horari

Les accions formatives internes, dins del Pla agrupat o externes que es desenvolupin a petició de la corporació, es computaran en atenció als criteris següents:

a) computaran com a hores de treball efectiu aquelles que coincideixin amb la jornada de presència teòrica de treball.

b) computarà el temps destinat a l'acció formativa més el temps del desplaçament.

c) fora de la jornada de presència obligada, es computarà com a jornada laboral el 50% de l'acció formativa.

Article 37

Pacte de permanència

Tots aquells cursos o accions formatives que tinguin un cost per a la corporació igual o superior als 300 euros, implicarà la signatura per part del treballador d'un acord de permanència per un període mínim de 2 anys a comptar des de la finalització del curs o acció formativa.

En cas de causar baixa voluntària o per causa imputable al treballador abans d'esgotar els 2 anys de permanència, es determina que el treballador retornarà:

a) 100% del cost de l'acció formativa si plega en els primers 12 mesos.

b) 50% del cost en el període de va de 12 mesos i 1 dia fins a 24 mesos després d'acabar el curs o acció formativa.

CAPÍTOL 6

Seguretat i salut laboral

Article 38

Salut laboral

A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desplegament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com té el deure d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquests risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut, intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral, en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposat a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre que no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

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

La corporació haurà de promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als funcionaris de nou accés o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones.

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

Article 39

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'article 34.d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 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.

39.1 Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball, tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

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

e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, la protecció a la vida, etc.

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

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

39.2 Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les següents funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar els funcionaris en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulgui introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps. Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

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

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

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

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal

de realitzar les seves funcions, els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 7 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 (amb càrrec al seu crèdit horari, si s'escau) 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 40

Reconeixement mèdic

Anualment, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el personal laboral. La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Salut del tipus de proves a realitzar.

Al personal laboral que ho demani els faran una revisió mèdica ginecològica/uroològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 41

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, aquesta serà traslladada (a petició seva i tenint en compte les possibilitats organitzatives) a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

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

Article 42

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 bé una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

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

Article 43

Roba de treball

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 i que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així com 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.

Els representants dels treballadors participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

CAPÍTOL 7

Drets sindicals

Article 44

Local sindical

Els representants dels treballadors disposaran d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.

Els òrgans de representació unitària del personal disposaran d'un fons d'activitats sindicals de 60,00 euros per cada representant que hagi resultat escollit en les corresponents eleccions sindicals, però no a títol individual sinó formant part d'una borsa per a la totalitat.

Article 45

Seccions sindicals

Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics podran designar un delegat al qual se li reconeixeran els drets i les obligacions recollides a la Llei orgànica de llibertat sindical. Podrà assistir a totes les reunions que se celebrin entre la corporació i la representació col·lectiva amb veu però sense vot.

Article 46

Crèdit horari

Es podrà acumular el crèdit horari dels membres dels òrgans de representació unitària del personal. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrat de planificació anual que només podrà ser modificat els mesos d'abril, agost i desembre dintre dels últims 5 dies de cada mes. En el cas de no presentar-se aquesta planificació anual, s'entendrà que s'ha optat per l'ús individual del crèdit horari, tot renunciant a l'acumulació.

Article 47

Drets dels afiliats

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes d'acord amb el present Acord que així ho demanin podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Es reconeix a les seccions sindicals el dret a efectuar les reunions necessàries per a la seva activitat, dintre dels locals de l'Ajuntament i coincidint amb hores de treball, fins a un màxim de 36 hores/any.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 48

Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions

sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors es classifiquen en:

1. Faltes lleus
 - a) 3 faltes de puntualitat al llarg d'1 mes, sense causa justificada.
 - b) La manca d'assistència al treball injustificada d'1 dia.
 - c) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.
 - d) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
 - d) L'incompliment dels sistemes de control de presència.
 - f) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de 3 dies naturals des de la data de la mateixa.
 - g) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
 - h) L'ús inadequat dels materials i instal·lacions de l'Ajuntament, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
 - i) L'incompliment o el compliment negligent dels deures i obligacions del personal municipal sempre que no constitueixin falta greu o molt greu.
 - j) L'incompliment de normes relatives a incompatibilitats si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixin compatibilitat prèvia.
2. Faltes greus
 - a) la reincidència per 3 vegades en falta lleu al llarg de 6 mesos.
 - b) les faltes reiterades d'assistència sense causa justificada.
 - c) L'absència del lloc de treball sense causa justificada i amb perjudici als ciutadans.
 - d) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
 - e) Les accions o omissions dirigides a evadir sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada/horari de treball.
 - f) La incorrecció o manca de consideració envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
 - g) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - h) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o prendre-hi part.
 - i) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - j) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització oportuna.
 - k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o documents del servei.
 - l) La manca de rendiment que afecti al normal funcionament.
 - m) I, en general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivades de la funció encomanada al personal municipal.
3. Faltes molt greus
 - a) La reincidència en falta greu.
 - b) L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
 - c) L'agressió física a qualsevol persona.
 - d) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.
 - e) L'assetjament sexual.

f) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

g) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

h) El fet de causar, per negligència greu o mala fe, danys molt greus al patrimoni i béns municipals.

Article 49

Tramitació del procediment sancionador

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia de l'expedient disciplinari, però en tot cas es donarà audiència al personal laboral inculpat per a que pugui fer al·legacions en el termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substanciat en el termini de 60 dies amb audiència prèvia a l'interessat i als representants dels treballadors a la suspensió provisional de funcions que, en el seu cas, es pugui imposar com a mesura de cautela.

A l'expedient haurà de constar la notificació al treballador, el nomenament d'instructor, el plec de càrrecs, el plec de descàrrec, l'informe dels representants dels treballadors, la proposta de l'instructor sobre l'aplicació de la sanció i la resolució de l'òrgan competent.

La resolució per la qual s'imposa la sanció haurà de ser comunicada per escrit al treballador, fent-hi constar els fets que l'han motivada i la data d'efectes.

Article 50

Sancions

a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

b) Per faltes greus: suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.

c) Per faltes molt greus: apercebre d'acomiadament, suspensió de feina i sou de 30 a 60 dies i acomiadament. L'apercebre pot anar acompanyat de suspensió de feina i sou.

Article 51

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran:

a) faltes lleus, 10 dies

b) faltes greus, 20 dies

c) faltes molt greus, 60 dies

Es computarà a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement dels fets objecte d'imputació. Aquest termini quedarà interromput per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Article 52

Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant 6 mesos, greus durant 1 any i molt greus durant 2

anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador.

Article 53

Normativa supletòria

Supletòriament serà d'aplicació la normativa vigent en matèria de règim disciplinari aplicable als funcionaris públics locals.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

No seran d'aplicació al personal vinculat a la corporació que tingui la condició de personal laboral indefinit o essent interí sempre i quan la prestació dels serveis no sigui superior a 1 any, els articles següents:

Capítol 2, en tots aquells aspectes que el Conveni millori la regulació legal.

Articles 24, 25, 27 a 31 ambdós inclosos.

Per a la paga de productivitat s'estarà allò que disposa l'article 17 del present Acord.

ANNEX 1

Brigada municipal

La brigada municipal es considerarà una única brigada operativa, tot i que es pot dotar d'especialitats de treball habitual, però no exclusiu (obres, serveis, manteniment, pintura o qualsevol altra especialitat que es pogués determinar).

El treball es realitzarà majoritàriament en jornada de matí de dilluns a divendres i una assistència setmanal per les tardes així com els dissabtes que correspongui segons quadrants.

L'Ajuntament facilitarà durant el primer trimestre de l'any el calendari de jornada anual, del qual informará prèviament a la representació legal dels treballadors i que atindrà a les característiques següents:

a) el número d'hores anuals es determinarà de conformitat amb allò establert amb caràcter general per a tot el personal d'aquest Ajuntament.

b) la prestació de serveis de dilluns a divendres pels matins serà de 7.45 a 14.10 hores; les tardes es determinarà segons quadrant amb una jornada de 15.15 a 18.15 hores; els dissabtes també es determinaran per quadrant sense que pugui superar un total de 9 dissabtes l'any i la prestació del servei serà de 8 a 13 hores.

c) resta una romanent de 25 hores anuals per atendre imprevistos, períodes alts de feina o activitats programades fora de l'horari habitual.

d) en tot cas, la disponibilitat de les hores de borsa es farà amb sortides mínimes de 2 hores.

e) en diumenge o festiu es reclamarà un màxim de 15 hores/any amb un màxim de 2 diumenges o festius a l'any. Es computarà 1 hora realitzada per hora disponible i s'abonarà l'import de 10,20 euros hora treballada.

f) atès, la peculiaritat del personal de manteniment, s'acorda la creació d'un calendari anual que permeti el desenvolupament de les seves tasques adequant-lo al calendari escolar fins a 4 tardes setmanals en aquest període.

ANNEX 2

Vestuari

Condicions generals

L'Ajuntament de Cardedeu facilitarà al personal al seu servei les peces de roba i l'equipament corresponent al seu lloc de treball. A tots aquells que en funció del servei hagin d'utilitzar motocicleta o ciclomotors oficials se'ls dotarà d'un casc homologat, tanmateix a tots aquells que per la seva feina hagin de treballar habitualment a la via pública encara que ploqui, se'ls dotarà d'equip de pluja.

El lliurament del vestuari d'hivern es farà abans del 15 d'octubre i el d'estiu abans del 15 d'abril.

El personal de nova incorporació amb una contractació de més de 6 mesos se'ls lliurarà 2 jocs d'uniformes complets en relació al seu lloc de treball habitual.

Els delegats de prevenció participaran en la selecció de les peces de roba i equipament a adquirir.

Es obligatori per tot el personal afectat l'ús d'uniforme complet en tot moment. No és permès l'ús d'aquest fora de la jornada laboral.

Brigada

| Peça | Substitució |
|---|--------------------|
| Hivern | |
| Pantalons de pana d'hivern..... | 1 anual |
| Camisa d'hivern..... | 1 anual |
| Botes..... | segons envelliment |
| Jersei de cremallera..... | 1 anual |
| Jersei fi de coll de pic..... | 1 anual |
| Çacadora aviator o anorac (a escollir)..... | segons envelliment |
| Estiu | |
| Pantalons fins..... | 1 anual |
| Camisa de màniga curta..... | 1 anual |
| Sabates..... | segons envelliment |
| Jaqueta fina..... | 1 anual |

Equip de pluja

| | |
|--------------------|--------------------|
| Impermeable..... | segons envelliment |
| Botes d'aigua..... | segons envelliment |

Conserges en general

| Peça | Substitució |
|---------------------------|--------------------|
| Estiu | |
| Polos o camises..... | 1 anual |
| Pantalons o faldilla..... | 1 anual |
| Bates de treball..... | 1 anual |
| Sabates..... | segons envelliment |

Hivern

| | |
|---------------------------|--------------------|
| Pantalons o faldilla..... | 1 anual |
| Camises..... | 1 anual |
| Jersei..... | 1 anual |
| Sabates..... | segons envelliment |
| * Anorac..... | segons envelliment |
| Jaqueta d'hivern..... | 1 anual |
| Botes d'aigua..... | segons envelliment |
| Impermeable..... | segons envelliment |

* El personal que té tasques regulars que s'han de realitzar a l'aire lliure

Agutzil

| Peça | Substitució |
|----------------|-------------|
| Estiu | |
| Camises..... | 1 anual |
| Pantalons..... | 1 anual |

| Peça | Substitució |
|-----------------------|--------------------|
| Bates de treball..... | 1 anual |
| Sabates..... | segons envelliment |
| Americana..... | segons envelliment |
| Hivern | |
| Pantalons..... | 1 anual |
| Camises..... | 1 anual |
| Jersei..... | 1 anual |
| Sabates..... | Segons envelliment |
| Anorac..... | segons envelliment |
| Impermeable..... | segons envelliment |
| Americana..... | segons envelliment |
| Corbata..... | segons envelliment |
| <i>Zelador</i> | |
| Impermeable..... | segons envelliment |
| Anorac..... | segons envelliment |
| Guants..... | segons envelliment |
| Calçat..... | segons envelliment |
| Casc..... | segons envelliment |

Treballadora familiar i personal de neteja d'edificis
 1 bata de treball d'estiu
 1 bata de treball d'hivern

ANNEX 3

Horari administratiu i tècnics

Annex dels horaris del personal administratiu i tècnic i subaltern, amb caràcter general

Criteris generals que regiran els horaris i calendaris

L'adequació de la forma mitjançant la qual es presta els serveis d'aquest caràcter als ciutadans, ha de permetre:

La millora de l'atenció ciutadana, amb la prestació íntegra de les gestions de relació de l'Ajuntament amb el ciutadà mitjançant la creació d'una unitat o servei d'atenció al ciutadà OAC que reculli totes les activitats delegables pels departaments, vinculades a la relació directa amb els administrats.

Una millor eficàcia i eficiència dels recursos humans de l'Ajuntament, la mobilitat interna del personal administratiu en feines equivalents i la polivalència dels treballadors administratius dins de la unitat operativa.

Condicions d'horari

S'estableixen 3 modalitats d'horaris amb diverses variants:

1. Modalitat de flexibilitat horària

a) Serà la modalitat horària que amb caràcter general s'estableix per al personal tècnic, administratiu i subaltern tot i que (previ informe a la representació legal dels treballadors), es podrà determinar una modalitat d'horari rígid o de major flexibilitat en aquells llocs de treball que per les seves característiques de prestació del servei així pugui determinar-se.

b) El total d'hores anuals és el que es determina en l'article 9 del present acord, portant-se a terme el seu desplegament en atenció als criteris següents:

De dilluns a dijous: amb caràcter general de 8.30 a 14.30 hores, tot i que aquell personal acollit a mesures de conciliació de la vida familiar i laboral podrà optar per desenvolupar la jornada obligada de 9 a 15 hores, acordant-se expressament la possibilitat d'acollir-se al

desenvolupament d'aquesta jornada a tot aquell personal amb fills fins a 12 anys.

Divendres: de 9 a 14 hores.

Dijous tarda: 2,5 hores de presència obligada a realitzar entre les 16 i les 20 hores.

c) S'acorda la no prestació obligatòria de la tarda del dijous en els períodes següents:

Del 15 de juny al 15 de setembre.

De les setmanes compreses entre el dia de Nadal i el de Reis.

Per Setmana Santa.

d) En el període de referència establert a l'apartat c) del present annex, es tindran en consideració els criteris següents:

1. L'Ajuntament com a organització no podrà reclamar la prestació en més de 3 tardes a l'any.

2. En cas de ser necessària la prestació de serveis un cop esgotat les 3 tardes de referència, el treballador/a podrà escollir entre compensar les hores per jornada ordinària multiplicades per 1,5 o rebre compensació econòmica com a hora extraordinària.

3. La prestació d'aquestes hores no es reclamarà quan es gaudeixi de vacances o dia d'assumptes propis.

e) Amb caràcter general formarà part de l'horari de permanència obligada l'assistència a reunions de coordinació, assemblees, juntes, plens, comissions o actes semblants amb caràcter ordinari quan l'Ajuntament requereixi la presència del/de la treballador/a, sense perjudici del que s'estableix a l'annex 5 del present Conveni.

f) La prestació del servei i de la jornada del personal laboral adscrit a la Unitat o Serveis d'Atenció al Ciutadà, atindrà a l'estructura següent:

De dilluns a dijous, de 8.30 a 14.30 hores.

Divendres, de 9 a 14 hores.

Dimarts o dijous, de 17 a 19.30 hores.

2. Modalitat d'horari determinat

Administratius i auxiliars administratius, tècnics, tècnics auxiliars i subalterns: amb caràcter residual i bàsicament només en situacions que ho requereixi la prestació del servei i previ informe a la representació legal dels treballadors.

Personal adscrit a equipaments o serveis culturals, socials i esportius: segons l'horari específic que s'estableixi en la relació de llocs de treball o, si no n'hi ha, en la convocatòria per a la provisió del lloc de treball o el que es determini per tal de cobrir els serveis específics que cal cobrir.

3. Modalitat en teletreball

La incorporació de les noves tecnologies a la vida laboral permet establir altres relacions entre l'empresa i el treballador que permeten en determinats llocs de treball el manteniment de la funció i la productivitat sense la presència física del treballador. En la vida d'un treballador/a es poden donar circumstàncies de caràcter personal (mantenir cura de fills o persones grans, dificultats en la mobilitat) que fan necessari o convenient disposar d'una jornada de treball no continuada, amb interrupcions i/o horaris no habituals.

Si el lloc de treball que ocupa es pot realitzar parcialment mitjançant el teletreball, la possibilitat de realitzar-lo per aquest sistema, tan sols depèn de la voluntat de l'empresa i de l'equipament necessari per al seu desenvolupament.

En aquesta situació i prèvia petició argumentada del treballador/a, es seguirà de la forma següent:

1. L'Ajuntament sol·licitarà un informe previ al cap d'àrea a la qual pertany el treballador, sobre les possibilitats d'implantar el teletreball en aquest lloc de treball.

2. En cas favorable, redactarà un projecte d'aplicació pràctica de desenvolupament del lloc de treball mitjançant teletreball, que establirà el maquinari i aplicacions informàtiques necessàries, els protocols de funcionament i els criteris d'avaluació de la productivitat i la dedicació.

3. L'Ajuntament aportarà les aplicacions informàtiques i la contractació dels enllaços telefònics necessaris.

4. El treballador aportarà l'ordinador, que ha de complir amb les especificacions del projecte.

5. El cas d'incompliment dels protocols de gestió i/o la manca d'assoliment dels objectius de productivitat i dedicació, implica la suspensió amb caràcter immediat del sistema de teletreball i el retorn del treballador/a a les condicions laborals que regien anteriorment al seu lloc de treball.

ANNEX 4

Per tal de facilitar la realització de la jornada de treball, d'acord amb les modalitat horàries establertes en el present Acord, s'ha de tenir en compte:

a) si la prestació del servei obeeix a horari fix, teletreball o horari determinat per quadrant, serà la que es determini en cada cas.

b) si es tracta d'horari flexible, disposaran del rellotge de fixar obert en horari ordinari des de les 7.30 hores fins a les 21 hores.

Quan un treballador/a sigui cridat a assistir al treball més enllà de les 21 hores se li gratificarà com a servei extraordinari, ja sigui amb la retribució corresponent o amb la compensació horària que li pertorqui, llevat d'aquells llocs de treball que per la seva pròpia naturalesa comportin prestació de serveis més enllà de les 21 hores.

ANNEX 5

Per tal d'interpretar aquells acords en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, s'estarà a allò que determina la Llei 8/2006, de 5 de juliol.

(07.186.039)

RESOLUCIÓ

TRE/2510/2007, d'11 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2006 i de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà (codi de conveni núm. 0809363).

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2006 i de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 20 de febrer de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 68/2004, de 20 gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat; el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria; el Decret 421/2006, de 28 de novembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Adminis-

tració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 570/2006, de 19 de desembre, d'estructuració del Departament de Treball,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2006 i de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà (codi de conveni núm. 0809363) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 11 de juny de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

ACORD

de revisió d'IPC per a l'any 2006 i de revisió salarial per a l'any 2007 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa UTE Sanejament Cornellà

Assistents

Representants de l'empresa: Manuel Enrique Pérez-Herena, Salvador Martí Rubí i José A. Maján Garrido.

Representants del Comitè d'Empresa: Àngel Domene García, José García Martínez, Pedro

García Hurtado, Alejandra Bernal Troya i Vicente Jarque Camacho.

A Cornellà, a les 16 hores del dia 20 de febrer de 2007 es reuneixen en els locals de l'empresa els senyors més amunt esmentats, representants de la Direcció i del Comitè respectivament de Fomento de Construcciones y Contratas, SA en el seu centre de Cornellà de Llobregat.

És objecte de la present reunió complir el que es preveu en la disposició addicional sobre revisió salarial en les condicions econòmiques dels anys 2006 i 2007.

Es confeccionen i s'adjunten les taules salarials definitives per a la seva aplicació en tots els conceptes a l'any 2006.

Aquestes taules es consideren punt de partida de les que han de regir per a l'any 2007 (quart any de vigència).

També es firmen les taules salarials per a l'any 2007, que d'acord amb el que s'ha establert contenen l'IPC previst(2%) i són provisionals fins que es conegui l'IPC real per aplicar a final d'any la revisió escaient en excés.

En senyal de conformitat signen l'Acta i les taules en el lloc i data esmentats.

ANNEX 1-A**Taules 2006 mensuals definitives**

SBD: salari base dia; SBM: salari base mes; PPTD: plus penós tòxic dia; PPTM: plus penós tòxic mes; PCD: plus conveni dia; PCM: plus conveni mes; PTD: plus transport dia; PTM: plus transport mes; PRCTD: plus r. cicles t. dia; PRCTM: plus r. cicles t. mes; PCLD: plus càrrega lateral dia; PCLM: plus càrrega lateral mes.

| | SBD | SBM | PPTD | PPTM | PCD | PCM | PTD | PTM | PRCTD | PRCTM | PCLD | PCLM |
|-------------------------|-----------------|--------|------------|--------|-------------|--------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| Capatàs | 21,25 x 335/11= | 647,16 | 4,25 x 26= | 110,50 | 32,76 x 26= | 851,76 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Cap d'equip | 21,25 x 335/11= | 647,16 | 4,25 x 26= | 110,50 | 30,82 x 26= | 801,32 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Conductor-capatàs | 20,66 x 335/11= | 629,19 | 4,13 x 26= | 107,38 | 29,42 x 26= | 764,92 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Domiciliària (*) | | | | | | | | | | | | |
| Cond.reest.l.tral. | 20,66 x 335/11= | 629,19 | 4,13 x 26= | 107,38 | 28,76 x 26= | 747,76 | 5,16 x 26= | 134,16 | 8,17 x 26= | 212,42 | 4,97 x 26= | 129,22 |
| Conductor | 20,66 x 335/11= | 629,19 | 4,13 x 26= | 107,38 | 28,76 x 26= | 747,76 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Op.cond.2 | 20,30 x 335/11= | 618,23 | 4,06 x 26= | 105,56 | 17,95 x 26= | 466,70 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Peó | 19,93 x 335/11= | 606,96 | 3,99 x 26= | 103,74 | 14,96 x 26= | 388,96 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Neteja viària | | | | | | | | | | | | |
| Conductor | 20,66 x 335/11= | 629,19 | 4,13 x 26= | 107,38 | 19,51 x 26= | 507,26 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Op.cond.1 | 20,66 x 335/11= | 629,19 | 4,13 x 26= | 107,38 | 19,51 x 26= | 507,26 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Op.cond.2 | 20,30 x 335/11= | 618,23 | 4,06 x 26= | 105,56 | 16,33 x 26= | 424,58 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |
| Peó | 19,93 x 335/11= | 606,96 | 3,99 x 26= | 103,74 | 13,14 x 26= | 341,64 | 5,16 x 26= | 134,16 | -- | -- | -- | -- |