

continuació es relacionen (sense detriment de les normes o reglaments d'uniformitat que es determinin o d'altres peces o elements que es cregui convenient incorporar):

Anorac (cada 3 anys)
Impermeable (2 peces)
Pantaló recte (estiu i hivern)
Jaqueta de campanya
Jersei
Camises (2 m/llarga i 2 m/curta)
Sabates
Botes campanya
Gorra de plat (estiu i hivern)
Gorra campanya (estiu i hivern)
Guants anti tall.
Guants motorista
Cinturó
Funda arma
Funda manilles
Canana
Baldric
Manilles
Defensa
Xiulet
Cartera porta credencial
Casc motorista

(07.127.015)

RESOLUCIÓ

TRI/4598/2006, de 8 de novembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius per al període 28.9.2006-31.12.2008 (codi de conveni núm. 0810302).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 27 de juliol 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 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; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat, i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius per al període 28.9.2006-31.12.2008 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, 8 de novembre 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 Dosrius per al període del 28 de setembre de 2006 fins al 31 de desembre de 2008

CAPÍTOL 1
Disposicions generals

Article 1
Àmbit d'aplicació

Els pactes que s'estableixen a continuació seran d'aplicació a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Dosrius.

Article 2
Vigència

Aquests pactes seran vigents a partir de la seva signatura i de l'aprovació per part del Ple de l'Ajuntament de Dosrius i fins al dia 31 de desembre de 2008.

Article 3
Pròrroga, denúncia, revisió

a) Pròrroga. Aquests pactes es consideraran prorrogats per períodes d'1 any, si cap de les parts no procedeix a la seva denúncia amb 1 mes d'antelació a la data del seu acabament.

b) Denúncia. Podrà efectuar-la qualsevol de les 2 parts. Es realitzarà per escrit.

c) Revisió. En el termini màxim d'1 mes des de la recepció de la comunicació es procedirà a constituir la Comissió Negociadora. Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou Pacte, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules d'aquest Pacte fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini del seu venciment.

Article 4
Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Pacte, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable, signat entre aquesta corporació i el representant de personal, prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Pacte, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 5
Comissió Paritària de Seguiment

Es crearà en el termini de 15 dies després de l'aprovació d'aquest Pacte, una Comissió Paritària de seguiment de l'acord en funcions, d'interpretació o compliment dels acords.

Estarà integrada per 2 membres de la corporació i 2 membres de la representació dels treballadors.

La Comissió Paritària es reunirà a petició escrita d'alguna de les parts o quan així ho requereixi algun articulat del present Pacte.

S'aixecarà acta dels acords de les reunions.

En cas de discrepància en la interpretació o compliment dels acords, les parts es comprometen a plantejar-ho davant el CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació o Conciliació a l'Administració Local).

CAPÍTOL 2
Condicion de treball

Article 6
Horaris i jornada de treball

La jornada laboral del personal laboral serà de 37,50 hores setmanals.

Article 7
Calendari laboral

Anualment es negociarà el calendari laboral, que estarà enllestit, com a màxim, el 30 de gener de cada any.

1. Són laborables tots els dies de l'any llevat dels que a continuació es relacionen:

a) 104 dies - equivalents a dissabtes i diumenges, que es consideraran com a festius.

b) 12 festes oficials fixades per la Generalitat de Catalunya.

c) 2 festes locals fixades per l'Ajuntament.

d) 23 dies laborals de vacances anuals.

e) 9 dies de llicència retribuïda per assumptes propis, que es concediran d'acord amb les necessitats del servei i que es podran fer fins al 15 de gener de l'any següent i no es podran acumular a les vacances. Aquests dies equivaldran a 67,50 hores, la qual cosa permetrà el gaudiment dels assumptes propis de manera fraccionada, atès que es comptabilitzaran per hores.

f) El Dijous Sant a la tarda.

2. Els horaris del personal laboral són els que figuren a l'annex 1.

Article 8
Descans dins la jornada laboral

El personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar el normal funcionament del servei, de forma que no estigui absent al mateix temps més del 50% del personal adscrit a la mateixa unitat.

En cas de reducció de jornada o de jornada parcial, es gaudirà d'aquest descans de forma proporcional.

Article 9
Descans setmanal

El descans setmanal serà de 48 hores ininterrompudes, en dissabte i diumenge, llevat de la Brigada de Serveis Municipals que hi haurà 2 membres de reserva, tots els dissabtes, diumenges i festius, localitzables si en casos

extremes i d'urgència de l'Ajuntament haguessin de treballar, amb el pagament d'un plus fix de 50,00 euros per aquest concepte. En cas d'haver de treballar, es cobraria com a hores extraordinàries a partir de la quarta hora de treball, restant incloses dins d'aquest plus les 3 primeres hores de treball.

Article 10

Hores extraordinàries

Conscients les parts signants d'aquest Pacte de la situació d'atur existent, i amb l'objectiu d'afavorir la creació d'ocupació, es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries, per la qual cosa cal evitar-les.

En els supòsits que, no obstant això, sigui absolutament imprescindible fer hores extraordinàries, aquestes seran determinades pel cap d'àrea corresponent, però es requerirà, amb caràcter preceptiu i previ, l'autorització del Servei del Personal.

Es procurarà sempre que el personal que faci aquestes hores sigui adscrit a la mateixa àrea que les necessiti i que s'efectuïn, quan sigui possible, respectant un principi rotatori.

D'altra banda, es fixa com a criteri general que les hores extraordinàries efectuades siguin compensades econòmicament, llevat que l'interessat en sol·liciti la compensació amb temps de repòs.

La compensació de les hores extraordinàries amb temps de repòs s'efectuarà, prèvia negociació amb el regidor d'àrea corresponent, d'acord amb la taula que a continuació es detalla. Cas que hi hagi diferències, el tema serà sotmès a la Comissió Paritària.

a) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i mitja de descans.

b) 1 hora extraordinària efectuada en dia laborable i nocturna es compensarà amb 1 hora i 45 minuts de descans.

c) En dies festius, les hores extraordinàries poden ser compensades per 2 hores de descans.

Amb aquesta finalitat, tindrà la consideració d'hora nocturna l'efectuada entre les 22.00 i les 6.00 hores, i d'hora en dia festiu, l'efectuada els dissabtes, els diumenges i els dies festius de calendari laboral.

Les hores de descans poden acumular-se fins completar dies sencers, sense poder-se acumular, a l'hora del seu gaudiment, a dies de vacances.

No obstant això, el que es preveu als paràgrafs anteriors, quan no sigui possible la compensació horària, el preu de les hores extres serà el següent:

NI: nivell; N: normal; FN: festius i nocturns.

NI	N	FN
D	15	18
E	15	18

Les hores extraordinàries seran computades per cada àrea mensualment i abonades en nòmina. El seu preu serà revisat per la Comissió de Seguiment cada 2 anys.

Article 11

Vacances

Les vacances anuals seran de 23 dies laborals, proporcionals al temps treballat si l'antiguitat en el servei és inferior a l'any, i quedaran interrompudes cas que es produeixi una baixa per maternitat o bé per accident dins del període de gaudi de les vacances, a partir del setè dia. La resta de casos no interrompen el gaudi de les vacances.

Les vacances són retribuïdes i el no gaudiment de les mateixes no es podrà compensar econòmicament.

Es distribuïran anualment de comú acord, amb preferència entre el 15 de juny i el 15 de setembre. Excepcionalment es podrà autoritzar el seu gaudiment fora de l'expressat període.

El pla de vacances haurà d'ésser concretat, assignat i conegut pel personal afectat com a molt tard el dia 30 d'abril.

En el cas que per necessitats del servei les vacances s'hagin de modificar, les despeses que li pugui comportar al treballador, seran compensades per l'Ajuntament.

No es podran acumular els dies de vacances a permís per assumptes personals.

Article 12

Treball de categoria diferenciada

a) D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de les administracions locals, té dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant això, per necessitats del servei, per substitucions per baixa per malaltia, per substitucions per vacances, se'ls podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques diferents i cobrarà sempre les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques de la nova feina, si aquestes són superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen.

b) Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, llevat substitucions per malaltia, o el temps normal de convocatòria i provisió de lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

CAPÍTOL 3

Permisos, llicències, baixes per maternitat, incapacitat laboral transitòria i accidents de treball

Article 13

Permisos

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills i a 15 dies si en són 3 o més. Forma d'acreditar-ho, justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare i el document que acrediti l'adopció

b) Per traslladar-se de domicili dintre de la mateixa localitat, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies. Forma d'acreditar-ho:

fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

c) 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 realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

d) Per al temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

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 per al seu compliment als efectes de preveure les necessitats del servei.

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 o personal.

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç, quan aquest sigui en territori català i, 1 dia més, seguit, 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.

f) Per la mort, l'accident, la malaltia greu, la intervenció quirúrgica amb hospitalització o l'hospitalització d'un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies laborables si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies laborables si és en una altra localitat. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a 6 dies laborables. Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del decés.

Cas que concorrin circumstàncies especials, a criteri de la Comissió Paritària de Seguiment, es podrà perllongar el permís regulat en aquest apartat.

2. El personal amb un fill de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància. Aquest període de temps pot ser dividit en 2 fraccions. Si tant el pare com la mare presten els seus serveis al sector públic, només un d'ells pot exercir aquest dret.

3. Els permisos per guarda legal, adopció i acolliment, i per tenir cura de persones en situació de dependència, tenen les especificitats següents:

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tinguin 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'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra respectivament.

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució durant 1 any i sempre que el progenitor/a treballi. Per obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador haurà

de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 5.

c) En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a).

d) El règim retributiu establert per les lletres a, b i c és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de la funció pública.

4. En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o d'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 la jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, l'Ajuntament ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

5. En el cas de part, pel permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En 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 això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, el descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare 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 de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

b) L'opció, exercitada per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan 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, llevats que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

6. Permís de paternitat

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

compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

7. En el supòsit de permisos de treball per adopció o acolliment, s'han de tenir en compte les especificitats següents:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu 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 cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

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 de discapacitats o minusvalies o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provenguin de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En aquest apartat es tindrà en compte allò que disposa l'article 2.2 del Reial decret 1251/2001, respecte adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat.

b) 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 forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en cas de part múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís previst 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.

8. En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís per maternitat es pot computar, a instàncies 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.

9. S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial, als quals se'ls 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, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

10. Es pot atorgar també als treballadors 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 acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional a l'àmbit sanitari.

11. 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.

12. Es podrà concedir permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dintre de la jornada de treball.

13. Els empleats de l'Ajuntament de Dosrius podran disposar de permís per assistir, dintre de la jornada laboral, a visites mèdiques a facultatius de l'Institut Català de la Salut o per acompanyar a un fill menor d'edat o a un familiar dependent, de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En tots els casos s'haurà d'aportar justificació amb l'hora d'entrada i de sortida de la visita mèdica. En cas contrari, s'haurà de recuperar el temps esmerçat.

Article 14

Llicències

1. Es pot concedir llicència per estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

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

3. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

4. Per raó de matrimoni o unió de fet l'empleat té dret a una llicència de 15 dies. En el segon cas s'haurà de justificar el permís mitjançant 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 nova llicència per aquest concepte.

Article 15

Excedències

Serà d'aplicació directa el que estableix la legislació vigent per al personal laboral.

Article 16

Baixes per malaltia o accident

La presentació del comunicat de baixa per malaltia expedit pel facultatiu corresponent serà obligatòria, a partir del 3r dia de malaltia

i serà renovat cada setmana de la seva durada. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials.

No obstant això, i sigui quin sigui el període de baixa previst, des del primer dia l'empleat afectat, haurà d'avisar telefònicament a l'Ajuntament o al responsable de personal i li comunicarà la inassistència al treball i l'endemà s'haurà d'aportar justificant mèdic del servei públic de salut.

Les sol·licituds de despeses derivades d'accidents laborals, com són: desplaçaments, material ortopèdic, croses, etc., s'estudiaran entre l'Ajuntament i la representació de personal.

En aquests supòsits d'incapacitat laboral i mentre duri, l'Ajuntament de Dosrius abonarà íntegrament el sou que percebia l'empleat públic amb anterioritat, fins a un termini màxim de 18 mesos.

Article 17

Baixes per maternitat o adopció

En els casos de baixes per maternitat o adopció no caldrà la presentació del document justificatiu de la continuïtat de la baixa.

En finalitzar el permís l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions.

A més d'aquests permisos i llicències, el personal al servei de l'Ajuntament de Dosrius, gaudirà de totes aquelles millores establertes en la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 18

Gratificació per jubilació

La jubilació serà obligatòria a l'edat de 65 anys, sempre que el treballador reuneixi els requisits de carència per causar la corresponent pensió. Si no fos així, el treballador que ho desitgi podrà prolongar voluntàriament la seva vida laboral, fins a arribar al període de cotització que li doni dret a cobrar una pensió del cent per cent de la seva base reguladora.

L'empresa adoptarà simultàniament a la jubilació forçosa alguna de les mesures previstes a la disposició addicional desena de l'Estatut dels treballadors.

Dins del mes en què es produeixi la jubilació del/de la treballador/a es percebrà la mensualitat sencera així com una gratificació igual a 1 mensualitat.

Si és el cas, el/la treballador/a jubilat/da podrà demanar a l'Ajuntament l'avançament de l'import de la pensió que li resulti, retornant-la automàticament quan li sigui efectiva per l'organisme corresponent.

Indemnitzacions per jubilacions anticipades
A proposta de l'Ajuntament s'aprova el re-dactat que a continuació es detalla:

1. Per la jubilació anticipada voluntària dels treballadors, l'Ajuntament ofereix una indemnització mínima, segons el següent barem:

Jubilació en complir 60 anys: 30.050,61 euros

Jubilació en complir 61 anys: 24.040,48 euros

Jubilació en complir 62 anys: 18.030,36 euros

Jubilació en complir 63 anys: 12.020,24 euros

Jubilació en complir 64 anys: 6.010,12 euros

2. En qualsevol cas, la indemnització pot ser objecte de negociació i estudi entre l'Ajuntament, els treballadors afectats i els seus representants sindicals.

3. L'acord de la quantia de la indemnització a què arribin les diferents parts ha de ser ratificat pel Ple de l'Ajuntament de Dosrius.

4. L'anterior prestació és independent del dret a la jubilació anticipada establerta per la Seguretat Social.

5. La sol·licitud s'haurà de fer per escrit abans de complir l'edat corresponent a la qual es demana.

6. L'Ajuntament serà qui tindrà la darrera paraula a l'hora d'acceptar la sol·licitud de jubilació anticipada i concedir les indemnitzacions que en aquest article es detallen.

Article 19

Ajut per defunció

En cas de defunció d'un treballador/a en actiu li serà abonat als familiars l'import íntegre de la mensualitat del mes en què es produeixi l'òbit, així com 1 mensualitat i mitja més (1,5), en concepte d'ajut per a les despeses d'enterrament.

Article 20

Premis d'antiguitat

S'estableix un premi d'antiguitat pels 25 anys de servei a l'administració pública, d'acord amb l'antiguitat que consti al full de salari, consistent en gaudir, per una sola vegada, d'una setmana addicional de vacances i la percepció d'una gratificació extraordinària de 600,00 euros.

Article 21

Fons social

Es dotarà un fons social, gestionat conjuntament pel delegat de personal laboral i els representants de la corporació, amb la finalitat d'atendre les necessitats del personal que es determini, segons reglament del fons, per import de 1.000 euros anuals.

Anualment es reunirà la Comissió de Seguiment del Conveni, per avaluar si la quantia és suficient.

Article 22

Vestuari

L'Ajuntament de Dosrius facilitarà a tots els empleats públics les peces de roba o equips de treball i vestuari que pertoquin al seu lloc de treball.

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

Als empleats de nova incorporació subjectes a dur vestuari se'ls lliurarà 2 jocs complets.

Els delegats de personal participaran decidivament en la selecció de les peces de roba a adquirir.

Es obligatori per a tot el personal afectat, l'ús de l'uniforme complet, en tot moment.

Les peces que es lliuraran anualment als col·lectius seran les que consten a l'annex 2.

En cap cas la roba de treball es farà servir en una altra activitat aliena a la de la feina a l'Ajuntament de Dosrius.

Excepcionalment, serà procedent lliurar als treballadors les peces abans de la periodicitat prevista, en cas que s'inutilitzin a causa del treball realitzat.

Article 23

Formació, estudi i reciclatge

Es constituirà la Comissió Mixta de Formació Contínua formada per representants de l'Ajuntament i els representants del personal. Aquesta Comissió prendrà els acords que seran vinculants per ambdues parts.

La Comissió Mixta de Formació Contínua establirà les necessitats referents a la formació i reciclatge dels treballadors, fixant i desenvolupant un pla general de formació amb caràcter anual destinat als empleats de l'Ajuntament, i serà l'encarregada del seu seguiment.

Es reconeix el dret de tots els empleats a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat. Les hores anuals seran d'un màxim de 40 hores.

No es pagaran, en cap cas, hores extres pel fet de fer cursos. En el cas que sigui la corporació qui plantegi la necessitat obligada de realitzar un curs que s'estengui fora de la jornada laboral, es pactarà el còmput a efectes de recuperació d'hores, en funció de les necessitats del servei.

Es podran subvencionar aquelles accions formatives, que fora de les hores de treball, i per iniciativa pròpia, facin els treballadors i de les quals es pugui esdevenir directament una millora en la qualitat del treball o del servei. Aquest fet però, haurà d'estar prèviament sol·licitat i necessitarà l'aprovació de la Comissió Mixta de Formació Contínua.

Article 24

Assistència jurídica

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els empleats públics que tinguin conflicte judicial derivat de la tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament dels costos judicials que s'esdevinguin, sempre que no hagi estat per mala fe o negligència greu. De comú acord s'elegirà l'advocat i el procurador.

Article 25

Assegurança de vida i accidents

L'Ajuntament de Dosrius gestionarà una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent de grau total i absoluta, respectivament, derivada d'accident de treball la qual haurà de preveure indemnitzacions per mort de 60.100 euros, i per incapacitat de 60.100 euros.

Aquesta pòlissa haurà de cobrir tot el personal laboral i la responsabilitat civil de tots ells.

Article 26

Bestretes

Es podran atorgar bestretes del sou fins a la quantitat de 2 mensualitats que es tornaran, sense interessos, en un termini màxim de 24

mensualitats sempre que sigui justificada la necessitat i la urgència. No es podrà sol·licitar cap altra bestreta fins que no s'hagi liquidat l'anterior.

Article 27

Ajut per a fills disminuïts

En el supòsit que entre el personal de l'Ajuntament de Dosrius hi hagi treballadors que tinguin algun fill disminuït, l'Ajuntament es compromet a fer un estudi, conjuntament amb els representants del personal, i incorporar ajudes per aquest concepte.

Article 28

Renovació dels carnets de conduir, BTP i altres carnets

La corporació municipal abonarà la renovació de tot tipus de carnets de conduir i altres que es puguin requerir per exercir les funcions del lloc de treball, prèvia presentació de la factura on constin les despeses de renovació.

CAPÍTOL 5

Condicions laborals

Article 29

Proves selectives i contractacions

La representació de personal participarà en l'elaboració de les bases per a totes les proves selectives i en qualsevol tipus de contractació.

Així mateix, la representació de personal tindrà veu però no vot en les comissions que s'estableixin en tots els casos d'ascensos i també en totes les proves de contractació i de selecció de personal.

Igualment, les parts signants d'aquest Conveni acorden que les contractacions temporals per a substitucions es regiran sota el criteri de llista d'espera originada amb les puntuacions de les proves selectives efectuades amb anterioritat per a aquella categoria durant un termini màxim d'1 any. Sempre i quan s'adeqüin amb allò establert a la normativa vigent.

Finalment, les parts signants d'aquest conveni acorden que, en cas de renúncia del contracte per dimissió del treballador, aquest estarà obligat a preavisar l'Ajuntament de Dosrius amb un període d'antelació d'1 mes a la data efectiva de cessament.

Si es produís el cessament per voluntat del treballador/a sense el preceptiu avís, la corporació podrà deduir de la liquidació de salaris, saldo i quitança del treballador, la quantia equivalent al període incomplet.

Article 30

Promoció professional

L'Ajuntament afavorirà tant con sigui possible la promoció interna del seu personal, d'acord amb la normativa vigent.

La promoció del personal laboral consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per a l'ingrés en el grup professional superior i haver prestat serveis efectius durant al menys 2 anys com a personal laboral en el grup

de classificació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

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.

Anualment es negociaran amb els representants dels treballadors les possibilitats de promoció, quan es confeccioni la plantilla del personal.

CAPÍTOL 6

Seguretat i salut laboral

Article 31

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, 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 observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

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

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

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

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

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

f) Tots aquells altres drets i obligacions determinats per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

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

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

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

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

c) Elaborar 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 dis-

posa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del 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 índex de sinistres.

e) Complir les obligacions previstes al 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'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

Article 32

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.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el sí 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 necessàries 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,

amb l'objecte 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 determini la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut poden exercir com a delegats de prevenció, o bé poden ser 2 persones escollides entre el personal de l'Ajuntament, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

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

b) Informar i formar els 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'instrueixin 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'activitats empresarials.

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

i) Si el delegat de prevenció és una persona aliena als òrgans de representació, tindrà les garanties i els drets que determina la Llei de prevenció de riscos laborals i normativa de desenvolupament.

Article 33

Reconeixement mèdic

1. Anualment, abans del 30 de juny, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora.

Al personal que ho demani se li farà una revisió mèdica ginecològica o una revisió andrològica (prostàtica).

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que

l'interessat o la interessada tindrà coneixement del seu resultat.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors/es.

Article 34

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball de l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva i sempre que sigui possible atenent 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 dificultin la seva mobilitat física.

Article 35

Protecció de l'embaràs

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

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a 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 treballadora durant l'embaràs es tindran 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 36

Assetjament moral i sexual

La corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, pròpia o aliena treballi dins del marc de l'Ajuntament de Dosrius.

L'assetjament moral en el treball està definit per la Directiva 89/381 de la Unió Europea i posteriors resolucions de 20 de setembre de 2001 i 12 de maig de 2003, establint-se que "parlem d'assetjament moral, laboral o *mobbing* quan una, dues o més persones exerceixen violència psicològica, de manera sistemàtica i perllongada en el temps sobre una altra persona en el lloc

de treball i que a Espanya s'ha tipificat com a "psicoterror laboral".

Perquè existeixi assetjament moral i laboral (*mobbing*) ha de donar-se una relació asimètrica de poder. Aquest no ha de ser necessàriament jeràrquic, pot donar-se també de l'experiència adquirida, etc. I pot ser en ambdós sentits, del "poderós al dèbil" del "dèbil al poderós", o entre treballadors i treballadores del mateix nivell jeràrquic.

La Directiva europea 2002/73, defineix com assetjament sexual "la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a què es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de Dosrius s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

a) Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol índici i/o manifestació de qualsevol treballador/a que es consideri assetjat. Aquesta manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol treballador i/o treballadora de l'Ajuntament i anirà dirigida al departament d'Organització i Recursos Humans.

b) Elaboració d'un protocol d'actuació.

Article 37

Mesures de protecció integral contra la violència de gènere

La violència de gènere no és només un problema que afecti l'àmbit privat. Al contrari, es manifesta com el símbol més brutal de la desigualtat existent a la nostra societat. Es tracta d'una violència que es dirigeix sobre les dones pel fet mateix de ser-ho, per ser considerades, pels seus agressors, mancades dels drets mínims de llibertat, respecte i capacitat de decisió (preàmbul de la Llei orgànica 1/2004 de 28 de desembre)

És un problema que acaba amb la vida de desenes de dones i que el pateixen moltes més. Encara que la violència de gènere no sigui característica d'una classe social les dones treballadores poden tenir dificultats específiques per sortir de la situació de violència en què viuen. És un problema que té importants repercussions a la vida professional de les dones que la pateixen.

Tampoc podem oblidar que en alguns casos els actes de violència s'han produït en el centre de treball o a la sortida del mateix on és fàcil localitzar la dona. Per tot això les mesures han d'estar encaminades no només perquè la dona conciliï el treball amb les circumstàncies que pateix sinó també per protegir-la a la feina davant els actes de violència.

L'article 2 de la citada Llei en el seu apartat d) estableix que s'han de "garantir els drets a l'àmbit laboral i funcional que conciliïn els requeriments de la relació laboral i de l'ocupació pública amb les circumstàncies d'aquelles treballadores o funcionàries que pateixin violència de gènere".

L'Administració i les organitzacions sindicals acorden a més de l'aplicació de les mesures previstes a la llei, les següents concrecions:

Pel que fa a la mobilitat i vacants (canvi físic del lloc de treball)

L'Administració o l'empresa, s'obliga informar la persona afectada per violència de gènere de les vacants existents. (d'acord amb el que expressa la llei referent a les relacions de llocs de treball pel que és competència de les administracions públiques).

Aquesta informació es produirà amb un màxim d'1 setmana. I es concedirà la mobilitat, al lloc demanat d'aquesta relació de vacants, a partir del moment que ho sol·liciti la interessada.

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

En cas que no hi hagi cap vacant dotada presupostàriament i no coberta, i sempre d'acord amb el que expressa la llei referent a les relacions de llocs de treball:

Si existeixen vacants ocupades per treballadors amb contracte d'interinitat s'obrirà la possibilitat d'un intercanvi temporal de llocs de treball entre la persona afectada per violència de gènere i l'interi, sempre que els interessats hi estiguin d'acord.

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

En l'àmbit local, s'ha d'incidir en la creació del Conveni marc únic per als diferents organismes públics de titularitat municipal, com a instrument que permet la mobilitat del personal funcionari entre aquests organismes.

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

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

Pel que fa a excedències de les treballadores subjectes a violència de gènere, aquestes podran sol·licitar l'excedència voluntària, sense cap requisit previ.

CAPÍTOL 7

Drets i garanties sindicals

Article 38

Competències dels delegats de personal

Els delegats de personal com a representants de tot el personal subjecte a aquest Pacte, tindran les competències següents i la seva opinió haurà de ser tinguda en compte:

1. Rebre informació suficient sobre tots els assumptes que puguin afectar el personal i sobre la política que se segueixi al respecte.

2. Emetre informes previs a l'adopció dels acords plenaris o de la Junta de Govern Local referits al personal. Amb aquesta finalitat se'ls facilitarà el contingut dels dictàmens, les propostes o la documentació necessària amb una antelació mínima de 48 hores.

3. Emetre informes previs a l'execució per l'Ajuntament de les decisions adoptades per aquest sobre les qüestions següents:

a) Reestructuració de les plantilles de personal, cessaments totals o parcials i canvis de les instal·lacions, ja siguin totals o parcials.

b) Plans de formació professional per part de l'Ajuntament.

c) Implantació o revisió de sistemes o organització i control del treball.

d) Estudi de l'establiment de primes, plus, incentius, gratificacions especials i valoració de llocs de treball.

4. Rebre informació puntual sobre la perspectiva de creació d'ocupació i variacions de la plantilla.

5. Rebre informació sobre la confecció de bases de convocatòria de concursos i oposicions.

6. Ésser representats, amb veu i sense vot, en els tribunals qualificadors de proves selectives per a la contractació de personal i en els tribunals d'oposicions.

7. Conèixer prèviament els models de contractació de treball de l'Ajuntament, i els documents relatius a la contractació o acabaments laborals.

8. Ésser informats de totes les obertures d'expedients disciplinaris a treballadors i les sancions imposades per faltes lleus, greus o molt greus, participant activament en la defensa dels treballadors, en l'aclariment dels fets, la incoació dels expedients i en l'assenyalament de les sancions.

9. Tenir coneixement de les retribucions de tot el personal.

10. Tenir coneixement de les vacances, permisos i llicències de què gaudeixin els treballadors.

11. Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre absentisme laboral i les seves causes, els accidents de treball i les malalties professionals i les seves conseqüències, i els estudis periòdics del medi ambient del treball i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

12. Plantejar i negociar davant dels òrgans corresponents de la corporació aquells assumptes que siguin procedents en matèria de personal, règim de prestació de serveis, condicions de seguretat i higiene, desenvolupament del treball i règim d'assistència, seguretat i previsió social en allò que sigui competència de la corporació.

13. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de contractació, condicions de treball, seguretat social i ocupació, seguretat i higiene, i exercir, si aquest és el cas, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

14. Informar els seus representats de tots els temes i qüestions a què es refereix aquest article.

15. Qualsevol canvi de lloc de treball, que suposi modificacions de funcions, categoria de la persona afectada, retribució o variació horària, es notificarà prèviament a la representació de personal, llevat dels casos d'urgència.

En qüestions d'horaris se serà especialment respectuós i es procurarà que qualsevol possible canvi no signifiqui cap perjudici per a l'afectat.

Article 39

Hores sindicals

1. Es disposarà de 180 hores anuals per delegat de personal, acumulables i distribuïbles

trimestralment. En aquests casos s'haurà de sol·licitar de forma prèvia i justificar la necessitat d'acumulació.

2. Per a qualsevol acte de representació el representant de personal haurà de comunicar al seu superior jeràrquic la seva absència del servei amb 24 hores d'antelació, llevat dels casos urgents degudament justificats.

Article 40

Garanties sindicals

Els delegats de personal disposaran de les següents garanties en l'exercici de les seves funcions:

1. No ésser sancionats ni traslladats per raons d'afiliació o de l'exercici dels seus drets sindicals.

2. No ésser discriminats en la seva promoció econòmica professional en raó, precisament del desenvolupament de la seva representació.

3. Distribuir lliurement als treballadors tot tipus de publicacions d'interès professional o sindical.

4. La corporació facilitarà als representants dels treballadors/es un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 8 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

5. El personal al servei de la corporació gaudirà d'un còmput anual de 10 hores per a la realització d'assemblees dins l'horari laboral.

Article 41

Garantia personal

Es considera accident laboral, a tots els efectes, el que pateixi el representant sindical amb ocasió o com a conseqüència del desenvolupament de les seves funcions sindicals, així com els ocorreguts als desplaçaments que realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 42

Drets dels delegats de personal

1. El representant de personal està legitimat per iniciar els corresponents procediments administratius, i exercitar les accions per via administrativa o judicial en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves funcions.

2. El representant de personal està legitimat per convocar reunions o assemblees de treballadors. A tal efecte:

a) Cal comunicar per escrit la seva celebració al regidor de Personal amb una antelació de 48 hores, indicant l'hora, el lloc i l'ordre del dia.

b) Els delegats de personal seran els responsables del seu desenvolupament.

Article 43

Mitjans materials

L'Ajuntament facilitarà una sala per a l'ús provisional dels delegats de personal, així com els mitjans materials perquè desenvolupin les seves funcions.

Article 44

Seccions sindicals

L'Ajuntament reconeixerà les seccions sindicals constituïdes, d'acord amb el que determina la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 45

Serveis mínims

En casos de vaga, la corporació i el representant de personal definiran els serveis mínims imprescindibles de permanències que, pel caràcter especial dels seus llocs de treball, calgui mantenir, atenint-se en tot cas al que disposa el Reial decret 1479/1988, de 9 de desembre, pel que s'estableix les normes per a garantir el manteniment dels serveis essencials en l'administració de l'Estat.

CAPÍTOL 8

Condicions econòmiques

Article 46

Increment anual

L'increment serà l'establert en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a aquest exercici.

No obstant això, la corporació farà una previsió econòmica suficient anual, per poder duu a terme l'aplicació de la valoració de llocs de treball.

Qualsevol altra millora establerta per l'Estat amb caràcter general serà absorbida pel que aquí s'estableix.

Article 47

Complement de productivitat

Percebrà aquest complement de productivitat, d'import equivalent a 1 mensualitat, que es pagarà en 2 parts a semestres vençuts (gener i juliol), el personal laboral que sigui d'alta a la plantilla de l'Ajuntament a 1 de gener de cada exercici i durant tot el període de meritament, quan reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 15 dies laborables o l'equivalència en hores referides a absències parcials de la jornada, durant el semestre de meritament de la paga, per les causes següents i amb les especificacions que es descriuen:

- a) Llicències per malaltia

Inclou:

Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral;

Pròrroga de la incapacitat temporal.

No inclou:

Incapacitat temporal ocasionada per accident de treball o malaltia professional;

Llicència per maternitat o paternitat.

- b) Indisposicions

c) Incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions

Es tindrà en consideració, a efecte de meritació de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

d) Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i ocupació per la Comissió de Faltes

Es tindran en consideració, a efectes de meritació de la paga, les dates en què es compleixi la sanció.

e) Gaudiment de llicències per assumptes propis, sense retribució.

f) Qualsevol circumstància que determini la interrupció o el cessament en la prestació de serveis a l'Ajuntament; canvi en la situació ad-

ministrativa, comissió de serveis a altres entitats públiques, jubilació, etc.

g) Gaudiment de permisos per concórrer a exàmens.

En cas que les absències siguin de més de 10 dies laborables i fins a 15 dies laborables, es percebrà un 50% del complement.

Article 48

Valoració de llocs de treball

Durant la vigència d'aquest Conveni, l'Ajuntament es compromet a dur a terme una valoració de llocs de treball i a tenir un nou catàleg retributiu.

Article 49

Dietses i desplaçaments

Referent a dietes i desplaçaments cal atenir-se a allò que disposa la normativa legal vigent.

CAPÍTOL 9

Règim disciplinari

Al personal laboral li serà d'aplicació el règim de faltes i sancions que s'estableixi per al personal funcionari i el procediment que s'estableix als articles 33 a 36 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el règim disciplinari aplicable a la Generalitat de Catalunya.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

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

2. *Absorció.*

Les disposicions legals futures que impliquin variació econòmica, en tots o en alguns, dels conceptes retributius o creació d'altres nous, únicament tindran eficàcia pràctica si, considerades en el seu còmput anual i afegides a les vigents amb anterioritat a les disposicions esmentades, superen el nivell total d'aquest pacte. En cas contrari, es consideren absorbides per les millores aquí pactades.

DISPOSICIÓ FINAL

Des de l'entrada en vigència d'aquest Conveni no s'admetran convenis sectorials signats entre la corporació i els col·lectius determinats d'empleats públics sotmesos a allò que disposa aquest Conveni.

ANNEX 1

Horaris

Brigada de Serveis Municipals:

De dilluns a dijous de 7.00 a 14.00 hores.

Divendres de 7.00 a 13.30 hores, amb una flexió de 30 minuts.

Els dimarts i dijous es treballarà 3 hores a la tarda de 15.00 a 18.00 hores, de manera que la meitat del personal de la brigada treballarà el dimarts a la tarda i l'altra meitat ho farà el dijous a la tarda.

El personal de la Brigada de Serveis haurà de treballar durant 8 divendres a la tarda a l'any (3 hores), deixant de treballar la tarda del dimarts o bé la del dijous, segons correspongui. Aquestes tardes de divendres representaran 4 tardes per treballador i seran el dies que a continuació es detallen:

3 divendres de les festes majors d'estiu (Dosrius, Canyamars i can Massuet del Far).

Divendres de la Festa Major d'Hivern de Dosrius.

Divendres de la Mostra Gastronòmica d'Es-morzars de Forquilla.

Divendres de la Setmana Cultural.

2 divendres més a determinar, que seran fixats pel regidor de l'Àrea i el cap de la Brigada de Serveis.

Personal de neteja de l'edifici de l'Ajuntament:

Durant la vigència d'aquest Conveni s'estableixen 2 torns, que són els que a continuació es detallen, tot i que en cas de substitució del personal actual o bé ampliació de plantilla, l'horari del personal de neteja serà de dilluns a divendres, de 14.30 a 22.00 hores.

Els torns actuals són:

Torn 1:

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres: de 14.00 a 21.30 hores.

Dijous: de 7.00 a 14.30 hores.

Torn 2:

Dilluns, dimarts, dimecres i divendres: de 14.00 a 21.00 hores.

Dijous: de 7.00 a 17.00 hores amb mitja hora de descans per a dinar.

Aquests horaris, com la resta, disposen d'una flexió de 30 minuts.

La resta de personal laboral haurà de negociar el seu horari amb els corresponents regidors d'àrea, tenint en compte que hauran de treballar 37,50 hores setmanals. Cas que hi hagi diferències, el tema serà sotmès a la Comissió Paritària.

ANNEX 2

Vestuari

- a) Personal de neteja

2 bates o conjunts d'estiu i 2 d'hivern

2 parells de calçat (hivern i estiu)

- b) Personal adscrit a la Brigada de Serveis Municipals

Estiu: 2 pantalons, 2 camises de màniga curta i 1 parell de sabates.

Hivern: 2 pantalons de pana gruixuda, 2 camises de màniga llarga, 2 jerseis de llana, 2 jerseis de cremallera i 1 parell de botes. Un anorac cada 2 anys.

Ampliar el vestuari de seguretat reflectant.

(07.127.022)



DEPARTAMENT DE TREBALL

RESOLUCIÓ

TRE/4599/2006, de 21 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball de Viladecans), per als anys 2007 i 2008 (codi de conveni núm. 0807251).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball de Viladecans), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 28 de juliol de 2006, i de conformitat amb el que disposa 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 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; el Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat, i el Decret 190/2005, de 13 de setembre, de reestructuració parcial del Departament de Treball i Indústria,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball de Viladecans), per als anys 2007 i 2008 al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 21 de desembre de 2006

p. s. del director (Decret 326/1998, de 24 de desembre)

BEATRIU LABORÍ I SAMSÓ
Secretària tècnica dels Serveis Territorials a Barcelona

Traducció del text original signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'empresa Nestlé España, SA (centre de treball de Viladecans), per als anys 2007 i 2008

ACTA

Representació empresarial: Pere Pascual Bocardit i Lucas Álvarez Ramos.

Representants dels treballadors: Antonio Navarro Latorre, Antonio Rodríguez Rueda, Carmelo Muñoz López, Javier Dilla Albesa, Josep Fortuny Muelas, Roser Montaner Prats, Antonio Jiménez Jiménez i Iosune Botero.

Delegat sindical estatal: Sergi Matute Bauxuli.

A Viladecans, el 28 de juliol de 2006, a les 11.30 h, es reuneixen les persones que se citen més amunt, que integren de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'empresa Nestlé España, SA, centre de treball de Viladecans.

Ambdues representacions manifesten que han arribat als següents acords:

1. Prorrogar el text de l'actual Conveni col·lectiu fins al 31 de desembre de 2008.

2. Per als anys 2007 i 2008, els conceptes econòmics del capítol 5 han d'experimentar els següents increments:

Any 2007: increment de l'IPC previst +0,4%.

Any 2008: increment IPC de l'IPC previst +0,4%.

3. Si l'índex de preus al consum general de cada any de vigència del Conveni, per al conjunt nacional, fos superior al corresponent IPC previst pel Govern, s'ha d'aplicar una revisió dels conceptes econòmics del capítol 5 del present Conveni en l'excés que es produeixi sobre l'índex indicat previst, i s'ha de prendre com a base els salaris en vigor el 31 de desembre de l'any anterior.

4. Per als anys 2007 i 2008, les atencions extrasalarials del capítol 7 del Conveni s'ha d'incrementar en l'IPC general de l'any anterior, segons l'esquema següent:

Any 2007: IPC general de 2006 per al conjunt nacional.

Any 2008: IPC general de 2006 per al conjunt nacional.

5. L'empresa ha de lliurar al Comitè d'Empresa, quan estiguin confeccionades, les taules salarials que s'han d'aplicar en els respectius anys 2007 i 2008, així com els valors corresponents als conceptes econòmics dels capítols 5 i 7 del Conveni.

Com a prova de conformitat, ambdues representacions firmen la present Acta, i s'aixeca la sessió a les 12 hores, en el lloc i data indicats.

(07.163.002)

CORRECCIÓ D'ERRADA

a l'Ordre TRE/589/2006, de 19 de desembre, per la qual s'estableix el calendari de festes locals a Catalunya per a l'any 2007 (DOGC núm. 4787, pàg. 53980, de 27.12.2006).

Vista la comunicació de l'Ajuntament de Celrà en la qual es posa de manifest que s'ha observat una errada al text de l'esmentada Ordre, tramès al DOGC i publicat al núm. 4787, pàg. 53980, de 27.12.2006, se'n detalla l'oportuna correcció:

A la pàgina 53983, comarca del Gironès, on diu:

“Celrà, 7 de maig i 20 d'octubre.”,
ha de dir:

“Celrà, 7 de maig i 29 d'octubre.”.

Barcelona, 31 de maig de 2007

ANTONI FERNÁNDEZ PÉREZ
Secretari general

(07.152.133)

