

Generalitat de Catalunya

Barcelona, 26 de febrer de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010002175



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 9 de desembre de 2009, per la qual es disposa de la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Mediona per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815922).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Mediona, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 15 de maig de 2009, 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Mediona per als anys 2009-2012 (codi de conveni núm. 0815922) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE MEDIONA PER ALS ANYS 2009-2012

Capítol I. Condicions generals

Art. 1. Determinació de les parts

Aquest Acord ha estat negociat en la Comissió Negociadora entre l'Ajuntament de Mediona i la representació dels treballadors.

Art. 2. Àmbit personal

El present Acord serà d'aplicació al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Mediona. Resta exclòs el personal contractat dintre dels plans d'ocupació que l'Ajuntament pugui enllestir amb subvencions d'altres administracions, als quals els serà d'aplicació l'establert al contracte i a l'Estatut dels Treballadors.

Art. 3. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat els efectes econòmics que es reconeixen amb efectes de 01.01.2009, i tindrà una vigència fins al 31.12.2012.

Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar dos mesos abans de la data de finalització de la seva vigència.

Art. 4. Garanties

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

Es respectaran ad personam les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord sempre que fossin més favorables que les previstes en aquest Conveni i que estiguessin expressament reconegudes.

Art. 5. Comissió de seguiment

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini d'un mes, es constituirà una comissió de seguiment, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de quinze dies.

La Comissió estarà formada per un representant de l'Ajuntament i un representant dels treballadors. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat. Seran funcions específiques de la comissió, les següents:

Estudi, vigilància, interpretació i aplicació del present acord, així com el perfeccionament dels seus pactes i condicions pel que fa als conflictes i discrepàncies que es puguin derivar.

Establir la data d'inici de la propera negociació un cop denunciat el present Acord.

Ser informats i consultats sobre la preparació i disseny dels plans d'oferta pública d'ocupació sense perjudici de les funcions que la Llei atribueix als representants dels treballadors.

Ser informats i consultats en relació amb els programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general i, en tot cas, quan els programes afectin a la carrera professional dels treballadors.

Emissió d'informes sobre les qüestions que les parts els puguin proposar sobre la interpretació d'allò que s'ha pactat.

Ser informats i consultats en els casos de modificació de la plantilla que afecti de manera substancial el volum de qualsevol departament u organisme.

Ser informats i consultats de les mesures sobre salut laboral sense perjudici de les competències que en aquesta matèria té el comitè de salut laboral.

Els acords de la Comissió de Seguiment tindran eficàcia i validesa en l'àmbit del present Conveni.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació

i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMI-CAL), a petició de qualsevol de les parts.

Capítol II. Jornada, horaris i vacances

Art. 6. Organització del treball

La direcció del personal i l'organització del treball correspon a la corporació, a través dels òrgans de govern als quals la legislació atribueix aquestes funcions d'acord amb la normativa vigent; tot això sens perjudici dels drets i de les facultats d'audiència, d'informació i participació reconeguts als treballadors i els seus representants a l'Estatut dels Treballadors.

Art. 7. Classificació professional

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

En el cas que s'hagi d'incloure a la Plantilla municipal una categoria diferent de les previstes en el present Conveni, s'haurà de requerir amb caràcter previ als representants dels treballadors perquè emetin un informe en el termini màxim de quinze dies.

S'estableixen els següents grups professionals:

- Subgrup A-1
- Subgrup A-2.
- Grup B
- Subgrup C-1
- Subgrup C-2

Agrupacions Professionals

L'adscripció de les categories professionals existents a aquests grups es produirà en funció de la titulació demanada per l'ingrés i sense que es pugui produir pèrdua retributiva.

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

Art. 8. Jornada

La jornada de treball del personal laboral serà de 37,5 hores efectives en còmput setmanal efectives en còmput anual per l'any 2009. A partir de l'1 de gener de 2010 la jornada efectiva en còmput setmanal serà de 36 hores efectives.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia consulta amb els representants dels treballadors/es. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Corporació i determinarà el personal sotmès a còmput anual i setmanal.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, d'un màxim de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir

Generalitat de Catalunya

aquest descans cada un dels treballadors/es de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

Respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària d'entrada i sortida sempre donant compliment a la jornada en còmput setmanal estipulada.

Art. 9. Horaris

- Tècnics i administratius

L'horari general durant l'any 2009 (37'5 hores setmanals) per a tot el personal tècnic i administratiu serà de dilluns a divendres, de 8 a 15 hores exceptuant una tarda a la setmana que treballaran de 16 a 18 hores, rotatiu de dilluns a dijous entre el personal administratiu i un dissabte al mes, de 10 a 12 hores.

Durant l'any 2010 l'horari serà de 36 hores setmanals, de dilluns a divendres, de 8 a 14,40 hores, exceptuant una tarda a la setmana que treballaran de 16 a 18 hores rotatiu de dilluns a dijous entre el personal administratiu i un dissabte al mes, de 10 a 12 hores.

En tot cas, es garantirà l'atenció al públic les tardes de dilluns a dijous i dissabte al matí.

Horari intensiu: Nadal, Setmana Santa i Estiu (de 15 de juny a 15 de setembre) de dilluns a divendres, de 8 a 15 hores.

- Personal de brigada

Durant l'any 2009 la jornada setmanal serà de 37'50 hores: de dilluns a divendres de 7,30 a 15 hores.

Durant l'any 2010, la jornada setmanal serà de 36 hores distribuïdes de la forma següent: de 7,30 a 15 hores de dilluns a dijous i els divendres de 7'30 a 13'30h.

Aquest personal no disposa d'horari d'es-tiu diferenciat.

- Categories per concretar els horaris

Es determinarà segons les necessitats del servei, l'horari dels col·lectius següents: tècnica de joventut, dinamitzador biblioaccés, monitor d'esports, dinamitzadora de la gent gran i auxiliar de consultori.

Respecte al personal de les llars d'infants es farà un calendari laboral/escolar de l'1 de setembre al 31 d'agost ajustat a les 1635 hores del curs 2008/2009 i les 1573h dels cursos posteriors.

Art. 10. Vacances

El personal gaudirà durant cada any complert de servei d'unes vacances retribuïdes de 23 dies hàbils (comptats de dilluns a divendres) o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica. El període de gaudiment serà de l'1 de juny al 30 de setembre garantint en tot moment la prestació del servei.

Les vacances es gaudiran a petició de la persona interessada i, quan hi hagi disconformitat, es pactarà amb les dues parts.

La Corporació donarà a conèixer els períodes de vacances del personal amb una anterioritat suficient al període de gaudi.

Capítol III. Retribucions

Art. 11. Estructura retributiva

És voluntat de la Corporació que, durant la vigència d'aquest Conveni, l'estructura retributiva del personal laboral sigui l'establerta amb caràcter bàsic per a la Funció Pública (sou base, triennis i altres retribucions complementàries). Mentre que aquesta adequació no es porti a efecte es mantindran els conceptes retributius actualment existents.

El personal percebrà dues pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, d'import equivalent al cent per cent d'una mensualitat de retribucions ordinàries.

Complement de productivitat. Les parts acorden establir la creació d'un complement de productivitat destinat a retribuir l'interès, rendiment i l'activitat extraordinària desenvolupada pels treballadors. Aquest complement s'haurà d'acomodar als sistemes d'avaluació del desenvolupament que en un futur es puguin implementar a l'ajuntament de Mediona. Mentrestant, la percepció d'aquest complement, que per l'any 2009 tindrà un import anual global pel conjunt de la plantilla de 9.000 EUR estarà condicionat a l'absentisme laboral. Durant els anys successius, aquesta quantitat s'incrementarà en la quantia prevista pels altres complements retributius. El personal que ingressi, cessi o es jubili a l'Ajuntament durant el període que s'utilitza de referència i que es detallarà a continuació, percebrà la part proporcional al temps efectivament treballat. El personal amb un contracte inferior a la jornada pactada en conveni o reducció horària percebrà la part proporcional.

Aquest complement s'ajustarà als següents criteris: 1) El període de meritació serà semestral i es computaran els dies laborables que segons el calendari laboral el/la treballador/a hagi de prestar serveis. 2) L'abonament d'aquest complement es farà en dos pagues al juliol i al febrer. 3) L'import de cada dia de treball resultarà de dividir la quantitat assignada cada semestre pels dies de treball que de manera efectiva s'hagin de treballar d'acord amb el Calendari laboral.

Aquest complement es percebrà igualment quan s'estigui en situació de:

- baixa per incapacitat temporal derivada d'accident laboral o malaltia professional
- baixa derivada d'ingrés hospitalari
- baixa per maternitat

En cap cas, les quanties assignades en aquest concepte durant un període de temps originaran drets individuals respecte valoracions corresponents a períodes successius

Art. 12. Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest Conveni Col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

No obstant l'anterior en el cas que sigui necessària la seva realització, l'hora extraordinària efectuada en dia laborable es compensarà com a 1 hora i 45 minuts. Quan

l'hora extraordinària sigui efectuada en dissabte, diumenge o festiu es compensarà com a 2 hores. Aquesta compensació podrà ser feta en temps de descans o en retribució previ acord entre ambdues parts.

La fórmula de càlcul del preu/hora serà la següent, excloent l'antiguitat:

- Any 2009:

Retribució setmanal = (Retribució mensual/4,3)

- Any 2010 i successius:

Retribució setmanal = (Retribució mensual/4,48)

Preu Hora = (Retribució setmanal/Nº hores setmanals)

Art. 13. Increment de retribucions

L'increment de retribucions durant la vigència del present Conveni serà el previst per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cada exercici.

Art. 14. 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, de la mateixa manera que al personal funcionari.

Art. 15. Nòmina

La data límit d'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador serà el dia 30 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu l'ingrés es farà el dia abans.

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

Capítol IV. Permisos i llicències

Art. 16. Assumptes personals

El personal al servei de l'Ajuntament disposa de 6 dies de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació, o la part proporcional que li pertorqui segons el temps de prestació de serveis computat anualment, els quals tindran el caràcter de retribuïts i no recuperables.

A partir d'1 de gener de 2010 i durant la resta de vigència del present Conveni, els dies d'assumptes personal seran 7 com a màxim.

La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei, s'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació d'una setmana com a mínim.

Els dies per assumptes personals de cada exercici s'hauran de gaudir abans del 15 de gener de l'exercici següent.

Art. 17. Permisos retribuïts

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

a) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 2 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Per realitzar exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats

Generalitat de Catalunya

centres, el temps indispensable per fer-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat per al compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica. No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular del treballador.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la Corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

Art. 18. Llicències

1. Es pot concedir suspensió de contracte per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als empleats laborals, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta suspensió es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

2. Les situacions d'incapacitat temporal dels empleats, que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques, serà causa justificada d'inassistència al treball de conformitat amb la normativa de Seguretat Social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.

3. En cas de baixa per incapacitat temporal es descomptaran de tots els conceptes retributius els dos primers dies i les retribucions seran del 100% a partir del tercer dia previ presentació del document de baixa laboral.

Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Art. 19. Condicions generals comunes a totes les mesures

Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadopi.

Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la

maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Art. 20 Permisos

20.1. Condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitors.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

20.2. Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

20.3. Permís per matrimoni d'un familiar

Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya. El dia o un dels dies ha de coincidir amb el de l'event.

20.4. Permís de maternitat per part

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altre progenitor o progenitora, 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 el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. La mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís de maternitat es pot gaudir a temps parcial i és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora 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 setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

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

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nou-nat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

7. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

20.5. Permís de maternitat per adopció o acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu, permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir

Generalitat de Catalunya

del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas que ambdòs progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. (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.

3. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

4. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

20.6. Permís per naixement adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat/da o acollit/da 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 deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

20.7. Permís de paternitat

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

a) des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment) i fins que fineixi el permís de

maternitat,

b) o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

20.8. Permís per lactància

1. El/La treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a 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.

20.9. Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

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 tretze setmanes (que són les tretze setmanes addicionals que es regulen al permís per part). Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

20.10. Permisos per a 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 on rebuin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

20.11. Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a 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 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 la jornada de treball.

20.12. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre 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 sis dies laborables.

20.13. Permís 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 deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

20.14. Permisos per situacions de violència de gènere

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article... d'aquest Conveni comportaran la disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

20.15. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon 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.

20.16. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill o filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la sus-

Generalitat de Catalunya

pensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

Art. 21. Reduccions de jornada

21.1. Requisits pera la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Conveni són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues 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.

21.2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els empleats/ades públics/ques gaudiran d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a 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. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena 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.

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 segons l'horari de la jornada de treball.

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

Els empleats/ades públics/ques 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 els supòsits següents:

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

b) Per a 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.

c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, (amb

una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial).

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

21.4. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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.

2. Per a 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.

Art. 22. Excedències

22.1. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni.

2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant, només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finida la causa que ha originat la declaració d'excedència la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

22.2. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. Aquesta excedència té una durada

màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

22.3. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. Es pot sol·licitar una excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que aquest no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació, així com del sistema de provisió, i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

22.4. Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques, durant el període establert al personal laboral fix el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, als Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o a organitzacions internacionals.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritara retribucions, ni li serà computable el temps

Generalitat de Catalunya

que romanguí en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

La durada d'aquesta situació d'excedència voluntària serà per un període mínim de 2 anys i màxim de 15.

22.5. Excedència voluntària per violència de gènere

Les treballadores víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la treballadora tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fili i càrrec.

Art. 23. Excedència forçosa i voluntària per interès particular

1. L'excedència forçosa, que darà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impedeixi l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser demanat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. El treballador amb al menys un any d'antiguitat a l'ajuntament té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret solament podrà ser exercit un altra cop pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

Podran sol·licitar el passi a la situació d'excedència en l'ajuntament els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

El treballador excedent solament conserva un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva.

Capítol V. Millores socials

Art. 24. Jubilació

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació per al personal laboral, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà als representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les

futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació, llevat que la plaça hagi de ser amortitzada.

Jubilació anticipada

Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la corporació podrà pactar amb el personal subjecte a l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent:

60 anys: 15 mensualitats

61 anys: 12 mensualitats

62 anys: 10 mensualitats

63 anys: 8 mensualitats

64 anys: 6 mensualitats

La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en què el treballador es jubili, és a dir fins al 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per a l'any següent, en el cas de que no hi hagi disponibilitat pressupostària per atendre a totes les sol·licituds, es concediran per ordre de major a menor edat dels sol·licitants, passant al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

Jubilació parcial

D'acord amb el què disposa el RD 1131/2002, de 31 d'octubre, els treballadors/ores contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà accedir a la seva jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador/a concertarà, previ acord amb l'Ajuntament, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, en els termes previstos a l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors. Aquests percentatges s'entenen referits a una jornada de treball d'un treballador a temps complet.

b) L'Ajuntament concertarà simultàniament un contracte de relleu amb un altre treballador/a en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objecte de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubila parcialment.

En tots els tipus de jubilacions, el treballador/a afectat/da haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

Art. 25. Renovació del permís de conduir

La Corporació compensarà les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als treballadors que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença del mateix.

Capítol VI. Seguretat i salut laboral

Art. 26. Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei,

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

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

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

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

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

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

2. La Corporació haurà de:

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

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

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

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

c) Elaborar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, la avaluació dels riscos per a la seguretat i salut els treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma 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 índexs de sinistres.

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

Art. 27. Comitè de seguretat i salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format per 4 membres, la

Generalitat de Catalunya

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 la elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball e introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a que 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 coincideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar la eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per a procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de la 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, al 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 determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

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

b) Informar als 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 dels personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la

feina.

d) Paraitzar les activitats quan s'aprecii 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'activitat empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol VII d'aquest Acord. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un 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.

Art. 28. Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

Aquesta vigilància només es podrà realitzar quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/es, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, pels altres treballadors, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La Corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/res es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacio-

nada amb el seu estat de salut.

Els resultats de la vigilància seran comunicats als treballadors/res afectats.

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

El personal de nou ingrès o qualsevol altre treballador que consideri que en el desenvolupament ordinari de les seves funcions existeix un risc de contagi de l'hepatitis B podrà demanar ser vacunat a càrrec de l'Ajuntament.

Art. 29. 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 funcionaries, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

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

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 funcionaria durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Art. 30. Assetjament moral i sexual

1. 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, per compte propi o aliè, treballi dins del marc de l'Ajuntament de Mediona. Així doncs, la Corporació es compromet, d'acord amb els sindicats signants, a actuar davant l'assetjament moral i sexual, tant a nivell preventiu com d'establir una declaració sobre aquests tipus de comportaments en els centres de treball, publicant els mateixos, establint un procediment per a la presentació de queixes que garanteixi la immunitat de la potencial víctima i dels testimonis i la informació dels drets dels empleats/es, sense menyscapse dels drets constitucionals.

2. S'entén per assetjament moral en el treball un conjunt d'accions dins l'àmbit laboral, acompanyades d'un estil de relació des-

Generalitat de Catalunya

considerat destinat a la humiliació d'un o varis treballadors amb el propòsit de produir desgast emocional i de fer disminuir la seva autoestima, i induir a cometre errors. Entre aquestes accions hi ha la falta de respecte continuat, la circulació malèvola de rumors, l'emissió d'ordres contradictòries i la marginació.

3. S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles.

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

a) Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol indici 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) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats als treballadors/es que la necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.

c) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològics especialitzats a les treballadores i els treballadors que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.

d) Elaboració d'un protocol d'actuació, detallat a l'Annex 1 del present Conveni Col·lectiu.

e) Un cop incoat un expedient disciplinari per assetjament moral i/o sexual, prèvia audiència dels delegats/des sindicals, es podrà proposar l'adopció de mesures cautelars en matèria disciplinària.

Art. 31. Roba de treball

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball, dues vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció 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 l'intempèrie.

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

En l'annex 2 es relacionen les peces de roba i la seva periodicitat.

Capítol VII. Règim disciplinari

Art. 32. Règim disciplinari

El règim disciplinari s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni Col·lec-

tiu.

Art. 33. Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molts greus de conformitat amb el què disposen els apartats següents:

2. Es consideraran faltes lleus:

a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri del funcionari, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió d'un acte penalment il·lícit.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

f) Les conductes constitutives de delictes dolos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) El fet de no acudir a la feina simulant malalties o indisposicions.

t) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.

u) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

v) La reincidència en faltes lleus.

4. Es consideren faltes molt greus:

a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a que tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.

j) La prevalença de la condició de empleat

Generalitat de Catalunya

públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat així com l'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

o) La incompareixença injustificada en les Comissions de Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les CC.AA.

p) L'assetjament laboral.

q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus patrimoni i béns de la Corporació.

r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.

s) La indisciplina o desobediència en el treball.

t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers al personal al servei de l'Administració o als administrats.

u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.

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

w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

5. Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació, en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya, aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació

Art. 34. Sancions

1. Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

a) Suspensió de funcions per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspen-

sió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període de que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

b) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període de que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador/a sancionat/da.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, s'estableixen noves sancions per als funcionaris locals de Catalunya, aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent per als funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els treballadors que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la

conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'intencionalitat, descordança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació del servei, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Art. 35. Tramitació expedients disciplinaris

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal laboral de la Corporació, així com les mesures provisionals que s'acordin, es regiran, en tot allò que no contravingui l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent per als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995, de 27 de juny.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del funcionari inculpat.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Art. 36. Prescripció

1. Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des de la falta s'hagués comès, i des que finalitzi la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Les sancions imposades prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Art. 37. Inscripció i cancel·lació

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del treballador/a, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Capítol VIII. Garanties i facultats dels representants del personal

Art. 38

Els representants del personal, sense perjudici de les reconegudes legalment, gaudiran

Generalitat de Catalunya

de les garanties sindicals que es detallen a continuació:

a) Lliure expressió individual o col·legiada d'opinions en les matèries que siguin competència dels càrrecs que representen.

b) Facultat de publicar i distribuir sense pertorbar el desenvolupament del treball les comunicacions que estiguin relacionades amb les relacions laborals.

c) Garantia de que no seran discriminats en la promoció econòmica o professional durant l'exercici de les seves funcions ni a l'any següent a la terminació del seu mandat.

d) Cada representant dels treballadors disposarà d'un crèdit de 15 hores mensuals per a la realització de les funcions pròpies de representació del personal. La utilització d'aquest crèdit horari es comunicarà amb la suficient antelació sempre que les circumstàncies ho permetin. Les reunions amb la Corporació no computaran com a hores sindicals.

Capítol IX. Mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes

Art. 39

Les parts signants d'aquest Conveni acordaran aplicar la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

- L'accés
- La formació
- La promoció professional
- Les condicions de treball
- L'ordenació del temps de treball, i
- La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Disposicions addicionals

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

Las places vacants i de nova creació, preferentment, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquests sistema serà el de concurs.

Podran accedir-hi els treballadors de grups inferiors a les places convocades, sempre que acreditin posseir les condicions de titulació, capacitat professional, situació administrativa i altres que es requereixin, i també una antiguitat mínima en la seva convocatòria de dos anys.

Segona. Amb caràcter general, per necessitats del servei, per causa d'urgència i per a tots els llocs de treball de l'Ajuntament, es crearà una borsa de treball integrada per aquelles persones que hagin superat les proves d'aptitud de les diferents convocatòries públiques i no hagin obtingut plaça.

L'ordre de crida serà en base a l'ordre de major a menor puntuació obtinguda en la convocatòria que van optar per cobrir.

Tercera. Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible

en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat, tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència d'aquest acord.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal afectat pel present Conveni, serà establerta per la Comissió Paritària en funció de l'assoliment d'objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any.

Disposicions transitòries

Única. Durant la vigència d'aquest conveni, l'Ajuntament realitzarà la relació de llocs de treball amb la descripció de les tasques relatives a cada lloc, la categoria professional i els requisits per a la seva cobertura. Els estudis en relació amb la descripció i la valoració dels llocs de treball seran realitzats per l'Ajuntament amb la participació dels representants dels treballadors.

ANNEX 1. PROTOCOL D'ACTUACIÓ A SEGUIR EN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL

Concepte

L'assetjament sexual és una variant d'assetjament que implica qualsevol conducta no desitjada de caràcter sexual, en el lloc de treball o en connexió amb la feina. L'assetjament sexual pot manifestar-se de diferents formes, entre les quals:

- L'agressió física i qualsevol contacte físic deliberat i no sol·licitat.
- Els comentaris o gestos repetits de caràcter sexual, referits al cos, l'aparença, l'estil de vida o la condició sexual d'una determinada persona.
- Les trucades telefòniques, cartes o missatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.
- La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat o indemnitat sexual.
- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexual i no consentit.
- Les preguntes o insinuacions sobre la vida privada d'una persona.
- Bromes o proposicions sexualment explícites que puguin afectar la integritat o la indemnitat sexual.
- Les invitacions persistents per a participar en activitats socials tot i que la persona protegida hagi deixat clar que resulten inoportunes.

Les actuacions aquí recollides no constitueixen una llista tancada, tot altre supòsit que es puguin considerar violència sexual es regeix pel procediment establert en el present Protocol.

Comunicació del cas

El treballador que es consideri afectat per alguna d'aquestes conductes, podrà manifestar, per si mateix o pel seu representant, la seva queixa verbalment o per escrit davant la Comissió Paritària que designarà un dels seus

membres, com a mediador, per dur a terme les diligències d'investigació necessàries destinades a aclarir els fets que consten en la denúncia presentada, i per assistir i assessorar als empleats públics que es trobin en aquesta situació.

En el cas que la reclamació es faci per escrit, aquesta haurà de contenir:

- Nom i cognom de l'interessat.
- Fets i petició en els que es concreta la denúncia.
- Lloc i data.
- Firma del reclamant.

El procediment també es podrà iniciar d'ofici cas que es tingui coneixement d'alguna conducta o actuació que pugui ser generadora d'un risc psicosocial.

Acceptació del protocol

El treballador haurà de signar el document d'acceptació del protocol per tal de donar la seva conformitat a les actuacions a realitzar durant el procés per a l'anàlisi i gestió del cas.

L'empleat té la lliure capacitat de decisió en la renúncia a seguir el procés en qualsevol moment, situació que haurà de comunicar per escrit a l'esmentada Comissió.

Tramitació

El Mediator designat per la Comissió comunicarà la denúncia i posarà els fets en coneixement del responsable de l'empleat públic afectat, adoptant amb caràcter immediat, les mesures cautelars que consideri necessàries per protegir la persona afectada.

I.- Recull d'informació i fets

Seguidament, en un termini màxim de cinc dies des que va tenir coneixement de la denúncia presentada, iniciarà les actuacions pertinents per tal de determinar l'abast i realitat dels fets denunciats i impedir, de confirmar-se aquests, la continuïtat de la conducta denunciada, per a la qual cosa s'articularan les mesures oportunes a l'efecte.

Amb aquesta finalitat procedirà a realitzar totes les actuacions que consideri oportunes, entre les quals podem citar:

- Entrevista amb la persona afectada.
- Entrevista amb la persona o persones presumptament responsable/s de la conducta i/o actuació generadora del risc psicosocial.
- Entrevista amb els companys de feina de la persona afectada o altres persones que puguin aportar informació respecte els fets reclamats.
- Observació de l'entorn i les condicions de treball.

- Sol·licitud de reconeixement mèdic extraordinari de la persona afectada, amb exploració psicològica o psiquiàtrica, si s'escau, feta per l'entitat que, per encàrrec de la Corporació, s'ocupa de la vigilància de la salut del personal al servei d'aquesta.

- Sol·licitud de totes les dades que precisi les quals li hauran de ser lliurades per les persones requerides a la major brevetat.

- Observació dels registres de dades laborals, incloent-hi avaluacions o informes sobre el desenvolupament del lloc de treball per

Generalitat de Catalunya

part de la persona afectada.

- Demanar assessorament tècnic a professionals de Psicologia, Dret, Medicina, entre d'altres/ poden ser personal propi de la Corporació o extern, depenent dels recursos de l'Ajuntament.

Tot això sense perjudici de realitzar totes aquelles actuacions proposades pels afectats i que es considerin pertinents.

II.- Elaboració de l'informe pel Mediator

Una vegada el Mediator doni per concloua la investigació, la qual s'haurà de realitzar en un termini màxim de 5 dies, elaborarà un informe en el qual proposarà les mesures adients per posar fi a la causa que va motivar la denúncia.

Entre aquestes mesures podríem citar:

- Assignar noves funcions a la persona afectada

- Possibilitat de traslladar-la del lloc de treball, sempre que sigui possible.

- Donar-li assistència mèdica i/o psicològica

- Reorganitzar la Unitat de treball o Servei.

- Proposar les pautes de comportament i les mesures necessàries que hauran d'aplicar els companys de la persona afectada per tal de fomentar la seva integració laboral.

- Incoació de procediment disciplinari contra els/l'agressor/s i possible remoció/acomiadament d'aquest.

- Trasllat de lloc de treball dels/ de l'agressor/s

- Posar en coneixement del Ministeri Fiscal la situació si de les indagacions fetes es dedueixen indicis de criminalitat. Relacionat amb el punt IV d'observacions.

III.- Proposta de resolució: mesures correctives

En base a aquest informe la Comissió valorarà quines són les mesures més adients per resoldre la situació creada.

S'aixecarà acta amb la proposta de resolució, còpia de la qual s'adreçarà a la persona afectada i a la resta d'interessats.

El termini màxim perquè l'òrgan mediador

emeti la proposta de resolució serà de 10 dies.

El mediador trametrà dins dels 5 dies següents la proposta de resolució a l'Alcaldia per a la seva resolució definitiva, en la qual es tindran en compte les consideracions efectuades per la Comissió.

IV.- Observacions

Durant tots aquests tràmits de la investigació cal tenir present que:

- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.

- Al llarg de tot el procés, la persona afectada pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança.

- També, en qualsevol moment del procés, la persona afectada pot demanar la reobertura de l'expedient si no està d'acord amb el seu desenvolupament.

- Així mateix, si ho considera convenient, la persona afectada pot acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delictes en el Codi penal (art. 184).

Resolució

L'alcaldia en un termini màxim de cinc dies dictarà resolució definitiva, contra la qual si algun dels afectats no està d'acord podrà presentar el corresponent recurs.

En el supòsit que es consideri que les proves no són concloents per determinar l'existència d'una actuació o conducta generadora de risc psicosocial, sempre i quan la estructura organitzativa ho permeti i no afecti el desenvolupament professional i a la prestació del servei, es podria oferir la possibilitat d'un trasllat o assignació de noves funcions a un dels empleats públics afectats per evitar que hagin de treballar junts en contra de la seva voluntat, i /o si es considera adient procedir a una reorganització de la Unitat o Servei.

L'acabament de les actuacions es posarà en coneixement de la Comissió, dels representants legals dels empleats públics, del Comitè de Seguretat i Salut i/o del delegat de

prevenció.

Des del si de la Comissió es vetllarà per a l'execució de les mesures proposades i que el Mediator del cas realitzi el seguiment que s'hagi considerat adient, informant de totes les actuacions al Comitè de Seguretat i Salut i/o delegat de prevenció i als representants legals dels empleats públics.

ANNEX 2. ROBA DE TREBALL

Es farà el lliurament als col·lectius de brigades, llar d'infants i monitors d'esports de l'equipament que es detalla tot seguit; tenint la cura i la higiene deguda respecte de la roba i del calçat.

1. Roba d'hivern:

a) Personal de la brigada:

- 2 pantalons reflectants

- 3 samarretes màniga llarga

- 1 botes de puntera metàl·lica. Per al lloc d'electricista aquest calçat s'ajustarà a la normativa sobre prevenció de riscos laborals.

- 2 jaquetes de punt

- 1 anorac reflectant d'hivern, cada dos anys.

- 1 joc de guants d'hivern

- 1 gorro de llana

b) Personal de la llar d'infants:

- 2 bates

- 1 esclops

2. Roba d'estiu:

a) Personal de la brigada:

- 2 pantalons reflectants

- 3 samarretes màniga curta

- 1 sabates

- 1 gorra d'estiu

- 1 armilla reflectant

b) Personal de la llar d'infants:

- 2 bates d'estiu

Barcelona, 9 de desembre de 2009.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010002176



Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 9 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL (codi de conveni núm. 0812492).

Vist el text de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 17 de març de 2010, 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; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

1 Disposar la inscripció de l'Acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Delphi Diesel Systems, SL (codi de conveni núm.

0812492) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

ACUERDO DE REVISIÓN SALARIAL PARA EL AÑO 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA DELPHI DIESEL SYSTEMS, SL

Asistentes:

Por el Comité de Empresa (Comisión Económica del Comité): Antonio Bonet, Antonio Moran, Javier Diaz, Esteban Rodriguez, Juan Almellones, Luis Prieto, Ricardo