

RESOLUCIÓ

TRE/4099/2007, de 19 de desembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0810782).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 d'octubre de 2007, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; 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 de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2007-2009 (codi de conveni núm. 0810782) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 19 de desembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials
a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia per als anys 2007-2009

CAPÍTOL I

Condicions generals

Article 1

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors que, amb relació juridicolaboral, presten serveis a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia, excepte aquells que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció i el personal de plans d'ocupació, que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins a 31 de desembre de 2009. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 1 mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part. Denunciat el present Conveni, el seu contingut

normatiu es mantindrà en vigor mentre no s'arribi a un acord sobre el nou Conveni. Es podrà denunciar el Conveni en la seva totalitat o bé parcialment.

Article 3

Garanties

3.1 Es respectaran “ad personam” les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Conveni sempre que la Llei ho permeti i quan aquestes condicions siguin més favorables en còmput anual que les establertes en el present Conveni.

3.2 Les condicions pactades es consideren mínimes i en conseqüència qualsevol pacte posterior més favorable establerts entre els representants dels treballadors i l'Ajuntament prevaldrà sobre el que estableix aquest Conveni.

Article 4

Vinculació a la totalitat

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

Article 5

Comissió Paritària

5.1 Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies, es constituirà una Comissió Paritària, que s'haurà de reunir de forma ordinària 1 cop al mes, sempre que hi hagi assumptes a tractar, o, amb caràcter extraordinària, a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

5.2 La Comissió estarà formada per igual nombre de representants de l'Ajuntament com del Comitè d'Empresa, amb un mínim de 3 per cada part, sense comptar els tècnics. Hi podran assistir els delegats sindicals de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament, amb veu i sense vot. Els acords de la Comissió hauran de ser adoptats per unanimitat.

5.3 Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per acord de Paritària. S'aixecaran actes de les reunions, de les quals es lliurarà còpia als membres, i els seus acords seran de compliment obligatori.

5.4 En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament de sotmetre's de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració

Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Article 6

Altres comissions

6.1 Per als col·lectius que ho requereixin es constituïran comissions específiques sobre qüestions puntuals, que estaran integrades de forma paritària entre l'empresa, els membres del Comitè d'Empresa designats per aquest. Els acords a què arribin seran integrats com a annex al Conveni col·lectiu del personal laboral.

6.2 En cas que sigui necessari, i a petició d'una de les parts, a les comissions de treball participarà un representant del col·lectiu del personal municipal afectat, amb veu i sense vot.

6.3 Es constituïran les següents comissions: Comissió de Seguiment i Valoració de Llocs de Treball, de Bases i de Formació. El Comitè d'Empresa designarà els seus representants en cadascuna d'elles.

6.4 La corporació s'informarà els representants de les propostes d'acord que afectin les qüestions de personal.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 7

Organització del treball

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

Article 8

Classificació professional

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

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

8.3 S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A, dividit en 2 Subgrups A1 i A2.

Per a l'accés a aquest grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau. La classificació en cada subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

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

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

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

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

Article 9

Calendari, jornada laboral i horari

9.1 Durant l'últim trimestre de cada any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent.

9.2 Pel personal docent de les escoles bressol municipal, aquest calendari no serà anual, sinó per cursos escolars. La Comissió Paritària establirà el calendari al mes de juny de cada any natural, o una vegada que el calendari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya sigui públic, un cop consultats els centres d'ensenyament del municipi en relació amb els dies escollits per aquests com a dies de lliure disposició, per elaborar el calendari per al curs següent. La seva jornada laboral serà de 37,5 hores setmanals, de dilluns a divendres.

9.3 El personal del Departament de Serveis Comunitaris, els mesos de juny, juliol i agost podrà realitzar diàriament un horari alternatiu que s'iniciarà a les 7 hores i finalitzarà a les 14 hores.

9.4 S'estableix que la jornada de 1.491 hores anuals de treball efectiu, de dilluns a divendres, en jornada intensiva per a tot el personal, a excepció d'aquells que tinguin una regulació específica i sense perjudicis de les jornades o horaris especials. La jornada establerta és la resultant de descomptar dels 365 dies de l'any, 104 dies de caps de setmana, 14 dies festius, 22 dies vacances, 4 dies de Nadal, 4 dies de Setmana Santa i 4 dies d'assumptes personals o de lliure disposició.

9.5 La jornada de treball del personal laboral serà de 35 hores efectives de treball setmanal, sense perjudici de dedicacions especials. L'horari de treball es realitzarà de dilluns a divendres de 8 a 15 hores amb caràcter general, a excepció d'aquells que tinguin una regulació específica i sense perjudicis de les jornades o horaris especials.

9.6 Horari flexible: el personal que ho demani, i quan per raó del departament o lloc de treball sigui possible, podrà optar a complir un horari flexible.

9.7 No obstant això, l'òrgan municipal competent per necessitat del servei podrà establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball amb la corresponent gratificació i acord del treballador.

9.8 Previ acord amb el treballador, es podran establir jornades setmanals més àmplies, en determinats moments de l'any.

9.9 Es podran acordar, per necessitats del servei, a petició del treballador, reduccions de jornada amb reducció proporcional de les retribucions.

9.10 Els dies que, per torns, correspongui festa al personal laboral, tindran per a aquests el caràcter de festius a tots els efectes, encara que coincideixen amb dies laborables per a la resta del personal de l'Ajuntament.

9.11 Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra han de transcórrer com a mínim 12 hores consecutives. Tindran consideració de festius els dissabtes, diumenges i festes intersetmanals per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar.

Article 10

Puntualitat i flexibilitat

10.1 Es podrà gaudir de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a 30 minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput mensual d'hores efectives de treball. Resta exclòs el personal que per raons de servei hagin d'incorporar-se al lloc de treball a una hora fixa.

10.2 En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

Article 11

Descans diari

11.1 Tots els empleats en règim de jornada de més de 5 hores ininterrompudes, tindran un descans seguit de 25 minuts, computables com a treball efectiu que gaudiran segons les necessitats del servei.

11.2 Tots els departaments amb atenció al públic pactaran els torns corresponents entre el personal per tal de garantir la continuïtat del servei.

11.3 El gaudi d'aquest descans s'ha de fer, llevat casos justificats, entre les 9.30 i les 11 hores del matí.

11.4 El personal d'altres torns pactarà aquest descans amb el cap de servei.

Article 12

Control assistència i absentisme

12.1 El personal resta obligat a acceptar les mesures de control de l'horari de treball que estableixi l'Ajuntament.

12.2 En totes les dependències municipals s'instal·laran rellotges de control horari amb fitxes personals per a cada treballador.

12.3 El personal que ho desitgi tindrà dret a obtenir una còpia de la seva fitxa de control mensual.

12.4 Comunicació d'absències: l'absència per indisposició no superior a les 24 hores requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o en el seu cas al Departament de Personal. Les dues primeres absències anuals tindran caràcter retribuït. A partir de la tercera absència per indisposició, perquè

sigui retribuïda, caldrà justificació de la indisposició o proposta de recuperació per part del treballador.

12.5 L'Ajuntament podrà en tot cas verificar la realitat de les causes d'absència laboral.

12.6 Presentació de les notificacions o comunicats de baixa:

12.7 Els treballadors hauran de presentar, dins dels 3 dies següents al primer d'absència del lloc de treball per causa de malaltia o accident, els corresponents comunicats de baixa mèdica oficial.

12.8 Setmanalment es presentaran obligatòriament els comunicats de confirmació, si s'escau.

12.9 El comunicat d'alta mèdica es presentarà el mateix dia de la reincorporació.

12.10 Els membres del Comitè d'Empresa tindran dret a sol·licitar en qualsevol moment informació sobre l'absentisme laboral, incompliment dels horaris i jornades.

12.11 L'incompliment parcial o complet de la jornada laboral per causes degudament justificades tindrà la consideració de jornada treballada.

Article 13

Vacances i descans

13.1 La Comissió Paritària aprovarà i confeccionarà anualment el calendari de festes i vacances.

13.2 Es podran fraccionar les vacances per setmanes, quinzenes naturals o dies puntuals al llarg de tot l'any, preferentment durant els mesos de juny a setembre, i sempre de mutu acord entre el treballador i l'Ajuntament.

13.3 Si el treballador es trobés en situació d'IT a la data del començament de les seves vacances, podrà gaudir-les posteriorment, sempre dins de l'any any natural.

13.4 En cas de coincidència del període fixat de vacances amb accident o malaltia professional, les vacances es podran gaudir amb posterioritat a l'alta mèdica, en les dates que es pactin entre l'Ajuntament i el treballador.

13.5 El personal que no hagi pogut gaudir de les vacances per causes diferents a la IT o dels dies de descans compensatori per excés de jornada, podrà gaudir-los durant l'any següent, a excepció dels dies d'assumptes particulars.

13.6 En cas d'incompatibilitat, per organització de la feina, els períodes de vacances es distribuïran de forma consumptiva i rotatòria. Iniciarà la rotació el personal de més càrregues familiars i en cas de coincidència, el de més antiguitat.

13.7 Els dies de descans (vacances, dies d'assumptes particulars i dies de lliure disposició) es distribuïran en els períodes següents.

Vacances: 22 dies feiners.

Setmana Santa: 4 dies feiners (a fer en 2 torns).

Festes de Nadal: 4 dies feiners.

4 dies feiners de lliure disposició (article 14.3) que es podran gaudir en forma fraccionada per hores.

CAPÍTOL 3

Permisos i llicències

Article 14

Permisos retribuïts

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per trasllat de domicili sense canvi de residència, 2 dies. 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.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a 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.

c) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral

d) Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets pel compliment del càrrec als efectes de preveure les necessitats del servei.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures cal atènyer-se 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.

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

Article 15

Llicències retribuïdes

15.1 Es concedirà llicència per fer 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.

15.2 Es concediran 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.

15.3 Es concediran 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. Cal presentar un comunicat de confirmació cada 15 dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

Article 16

Gaudi dels permisos i llicències

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

16.2 La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

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

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

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

Article 17

Dies de lliure disposició per anys de servei

17.1 Els treballadors a més a més dels dies de lliure disposició establerts, tindran dret al gaudi de 2 dies addicionals al complir el sisè trienni, i s'incrementa en 1 dia addicional per cada trienni complerts a partir del vuitè.

17.2 Per compliment de 25 anys de treball al servei de l'Ajuntament, 5 dies laborals

Article 18

Calendari de festes

Les festes oficials seran les establertes legalment. Es proporcionarà còpia del calendari de festes a tot el personal municipal.

CAPÍTOL 4

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

SECCIÓ 1

Condicions generals

Article 19

Condicions generals pel gaudi d'aquestes mesures

Les mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest capítol, i les que figuren a 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 seran aplicables al personal laboral fix que presta serveis a l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia i al personal laboral temporal amb més d'1 any d'antiguitat.

19.1 No obstant això, el gaudi dels permisos regulats als articles 26, 27, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 35, 36 i 39 també serà aplicable a tot el personal laboral que presti serveis a l'Ajuntament.

19.2 Les mesures regulades en aquest Conveni s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Conveni col·lectiu en relació al còmput de terminis.

19.3 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 d'aquest. Quan 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 estableixen.

SECCIÓ 2

Excedències

Article 20

Excedències. Condicions generals

20.1 Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest Conveni tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

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

20.3 L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin 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.

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

20.5 Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

20.6 En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

20.7 El treballador amb al menys una antiguitat en l'Ajuntament d'1 any té dret que es reconegui a possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no inferior a 4 mesos i no superior a 5 anys. Aquest dret solament podrà ser exercit altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència.

Article 21

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

21.1 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 de la resolució judicial de constitució de l'adopció o de l'acolliment.

21.2 Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o de la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

21.3 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. 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.

Article 22

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

22.1 L'excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

22.2 Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

22.3 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat. 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.

Article 23

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

23.1 L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

23.2 El període d'excedència no computa als efectes de reconeixement d'antiguitat, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 24*Excedència voluntària per violència de gènere*

24.1 L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin.

24.2 El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant 6 mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

SECCIÓ 3*Permisos***Article 25***Permisos. Condicions d'exercici*

25.1 No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 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:

Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels treballadors de la corporació.

Permís per matrimoni de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels 2 progenitors.

Permisos per atendre fills discapacitats.

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

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

Article 26*Permís per matrimoni*

26.1 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 l'existència de la parella de fet d'acord amb la normativa aplicable.

26.2 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 27*Permís per matrimoni d'un familiar*

Els treballadors als quals els són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 28*Permís per maternitat*

28.1 El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. 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.

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

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

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

28.5 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 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

28.6 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 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 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 29

Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora té dret a un permís de 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.

Article 30

Permís de paternitat

30.1 El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de 4 setmanes consecutives.

30.2 El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial pel qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després de l'esmentat permís.

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

Article 31

Permís per lactància

31.1 El treballador té dret al permís per lactància que consisteix en 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

31.2 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.

Article 32

Permís per a atendre fills prematurs

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

Article 33

Període de vacances en relació a determinats permisos

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

Article 34

Permisos per a atendre fills discapacitats

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

Article 35

Permís prenatal

35.1 Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc 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.

35.2 Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a 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.

Article 36

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

El permís pel decés, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, té una durada de 2 dies laborables. Quan per aquest motiu el treballador necessiti realitzar un desplaçament fora de la província de Barcelona el permís serà de 4 dies.

Article 37

Permís sense retribució per a atendre un familiar

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

Article 38*Permisos de flexibilitat horària recuperable*

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

Article 39*Permisos per situacions de violència de gènere*

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

SECCIÓ 4*Reduccions de jornada***Article 40***Reduccions de jornada. Requisits de concessió*

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

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

Article 41*Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució*

41.1 Els treballadors als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Conveni poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del 100% de les retribucions per 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.

41.2 La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'1 any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena 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.

41.3 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.

Article 42*Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda*

42.1 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.

42.2 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.

Article 43

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

43.1 Els treballadors als quals se'ls apliquen les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral regulades en aquest Conveni 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 8 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) Perquè tenen 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 impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

43.2 Per raons de guarda legal quan el treballador tingui al seu càrrec un fill menor de 12 anys, o d'una persona gran que necessiti una especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució de les retribucions que per aquest fet correspongui. Tindrà el mateix dret el treballador que necessiti encarregar-se de la cura d'un familiar directe fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per sí mateix i que, a més, no desenvolupi cap activitat retribuïda.

43.3 Per tenir cura d'un familiar de primer grau, el treballador tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'1 mes.

Si existís més d'un titular amb capacitat per exercir aquest dret per la mateixa causa, el temps a gaudir d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre aquests, respectant, en tot cas, el termini màxim d'1 mes.

CAPÍTOL 5

Condicions retributives

Article 44

Incrementos salarials

L'Ajuntament incrementarà les retribucions dels seu personal en els termes previstos a les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Article 45

Estructura salarial

El règim i l'estructura salarial del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia serà la prevista pels treballadors de l'Administració pública. La retribució de cada lloc de treball serà la que figura en la valoració de llocs de treball, així com aquells conceptes retributius que no es van tenir en compte en aquella, i que s'expressen a continuació:

Prolongació jornada: per necessitats dels serveis podran existir jornades especials de treballs, previ informe del cap del servei i consulta als representants dels treballadors.

2,30 hores /setmana 235,99 euros mensuals.

5,00 hores /setmana 452,32 euros mensuals.

Nocturnitat: es consideren nocturnes les hores treballades entre les 22 i les 06 hores, 13,93 euros diaris (proporcionals a la jornada).

Substitució funcions diferent categoria: 100 % del complement específic. Cal regular els casos, circumstàncies, i imports: 100% complement específic.

Recollida de mobles, 225,72 euros mensuals.

Neteja mercat dissabte, 286,97 euros mensuals.

Disponibilitat 24 hores, durant tots els dies de la setmana, i realitzar 5 hores mensual, com a màxim. Aquest complement únicament correspondrà als treballadors que no tinguin comandament: 250 euros mensuals i el resta d'hores per sobre de 5 al mes, s'abonaran a banda.

Complement de treball durant cap de setmana (00 hores del dissabtes i 24 hores del diumenge), proporcional a la jornada treballada en aquest període: 10 euros diaris (proporcionals a la jornada).

Complement guàrdia manteniment zona esportiva, en cap de setmana, per estar disponible i realitzar efectivament el manteniment: 310,51 euros mensuals.

Article 46

Antiguitat del personal temporal

46.1 L'Ajuntament abonarà els triennis als personal laboral temporal, complerts els 3 anys de serveis.

46.2 L'Ajuntament realitzarà el reconeixement de serveis previs prestats a l'Administració pública.

Article 47

Paga d'incentivació

47.1 Les parts acorden iniciar un procés per l'establiment d'una paga d'incentivació. Aquest està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i d'interès i la iniciativa amb què el treballador municipal desenvolupa el seu treball.

47.2 La determinació del seu import es realitzarà en funció de circumstàncies objectives relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball i amb els objectius que li siguin assignats.

Les quanties que es percebin seran de coneixement públic, tant dels altres treballadors com dels representants sindicals.

47.3 Reglamentàriament, per acord entre la corporació i els representants sindicals, i en el termini de 6 mesos, s'establiran els criteris tècnics de valoració de factors que determinin la distribució de la paga d'incentivació. En tot cas, els sistemes avaluadors de l'acompliment s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació.

47.4 La corporació destinarà anualment amb efectes d'1 de gener de 2007, un 1% del pressupost de l'import de les retribucions brutes del personal, aplicats per departament, a distribuir en cada servei segons els criteris tècnics acordats per les parts.

a) Pel seu abonament es tindran en compte els criteris següents:

Absentisme.

Productivitat.

Rendiment.

Activitat extraordinària.

Interès.

Actitud.

47.5 La concreció es realitzarà amb l'aprovació d'un reglament.

47.6 Període de meritació: any natural.

47.7 Data d'abonament a any vençut, en el mes de març de l'any següent.

47.8 En cap cas les quanties assignades per la paga d'incentivació durant un

període de temps originaran cap tipus de dret individual respecte valoracions corresponents a períodes successius.

Aquest concepte no es consolidarà com a salari.

Article 48

Garantia salarial

De conformitat amb el contingut de l'acord del Ple municipal de data 30 de maig de 2006, es mantenen els complements personals derivats de la valoració de llocs de treball.

Article 49

Sistema de pagament de nòmines

49.1 El sistema d'abonament de les retribucions és la transferència bancària.

49.2 La transferència de la nòmina mensual al compte del treballador/a, s'haurà de fer efectiva no més tard del penúltim dia laborable de cada mes.

49.3 Les nòmines es lliuraran personalment a cada treballador/a, en sobre tancat.

Article 50

Pagues extraordinàries

50.1 L'import de les pagues serà l'equivalent a 1 mensualitat ordinària.

50.2 El pagament de la paga extraordinària de juny es farà no més tard del 24 de juny.

50.3 El pagament de la paga de Nadal es farà no més tard del dia 20 de desembre.

Article 51

Indemnitzacions per raó de servei

51.1 Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

51.2 En concepte de dietes serà satisfeta com a màxim la quantitat de 12,00 euros per àpat.

51.3 Tanmateix, la utilització de vehicle propi serà retribuïda a raó de (regulades legalment):

a) Automòbils: 0,25 euros km.

b) Motocicletes: 0,16 euros km.

51.4 El imports anteriors s'actualitzaran anualment conforme a l'IPC.

51.5 En tot cas les dietes han de ser degudament justificades.

51.6 La utilització del vehicle propi haurà d'ésser autoritzada pel regidor responsable del servei.

51.7 La corporació potenciarà el transport públic dels seus empleats, quan aquests s'hagin de desplaçar per raons del servei, assumint el seu cost. Si no és possible, es facilitarà un vehicle al treballador que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei fora del seu lloc de treball. En cas que no es pugui facilitar cap vehicle, el treballador que de forma voluntària vulgui optar per utilitzar el seu vehicle, l'haurà d'autoritzar per escrit el/la seu cap o el secretari/ària.

Article 52

Hores extraordinàries

52.1 Les hores extraordinàries tindran caràcter excepcional i hauran de ser degudament autoritzades i justificades.

52.2 Ambdues parts manifesten la voluntat d'eliminar les hores extraordinàries al mínim necessari, i de substituir-les per nous llocs de treball. El representant dels treballadors coneixerà, per mitjà d'una relació mensual que lliurarà l'Ajuntament, el detall i el nombre de les hores extraordinàries realitzades per tot el personal laboral.

52.3 Es comptabilitzaran com a serveis extraordinaris les hores efectuades fora de la jornada laboral, a excepció de les explicitades com a perllongació de jornada per necessitats excepcionals d'acabament de tasques o atenció al públic.

52.4 Les hores extres prèviament autoritzades es pagaran d'acord amb la taula que figura a continuació. A petició del treballador, es podran compensar, per acord amb l'Ajuntament, amb el gaudi d'un descans retribuït en una relació d'1 hora extra igual a 1,45 minuts de descans, supeditat a les necessitats del servei. Hauran de pagar-se o compensar-se abans del 31 de desembre, excepte les realitzades al mes de desembre, que s'hauran de abonar o compensar-se en el mes de gener de l'any següent.

G: grup; SG: subgrup; DV: dilluns a divendres; F: festius; DVN: dill-div. nocturns; FN: festiu nocturn. Euros.

G	SG	DV	F	DVN	FN
A	A1	-	-	-	-
	A2	15,80	17,07	23,90	25,98
B		14,97	16,02	17,20	18,70
C	C1	14,97	16,02	17,20	18,70
	C2	14,13	14,97	15,80	16,62
Agrupacions professionals (E)		14,13	14,97	15,80	16,62

Article 53

Gratificacions

L'import de les gratificacions és el següent:

- a) Per naixement o adopció de fills: 204,40 euros.
- b) Per matrimoni o convivència: 190,30 euros.

CAPÍTOL 6

Millores socials

Article 54

Bestretes

54.1 La corporació crearà un fons, destinat al personal municipal (laborals i funcionaris) i regulat per aquest Conveni, de 21.145 euros destinades a la concessió de bestretes sobre les retribucions del personal municipal. 54.2 La quantia màxima de les bestretes per treballador/a i any es fixa en 1.938 euros, sense interès.

54.3 Les sol·licituds es presentaran al Registre General, i s'hi haurà d'especificar quantia, causa i terminis de devolució, que no podran superar els 24 mesos.

54.4 La quantia global, per al personal municipal, de les bestretes concedides no superarà les 5.815 euros trimestrals.

54.5 De les sol·licituds se n'informarà obligatòriament la Comissió Paritària, la qual podrà establir mecanismes de control i verificació de les causes de necessitat al·legades pels beneficiaris.

54.6 Els ajuts i bestretes s'abonaran al treballador entre el posterior i el cinquè dia posterior de la seva aprovació per part de la Comissió de Govern de l'Ajuntament.

54.7 No es podrà demanar una altra bestreta si no s'ha cancel·lat l'anterior.

54.8 Els treballadors que hagin rebut una bestreta estan obligats a retornar el seu import restant, en tot cas, en el moment de l'extinció de la relació laboral.

Article 55

Avançaments de pagues extraordinàries

55.1 Els treballadors de contracte superior a l'any podran disposar de l'avançament de les 2 pagues extres dins de l'any natural.

55.2 Els avançaments de sou o pagues extraordinàries seran abonats en un termini màxim de 7 dies.

Article 56

Ajuts especials

56.1 Els treballadors amb fills disminuïts al seu càrrec tindran dret a percebre fins a 176 euros mensuals, en concepte de despeses extraordinàries de caràcter educatiu, sanitari, etc. degudament justificades.

56.2 L'Ajuntament avançarà fins al 50% del cost d'adquisició d'aparells ortopèdics i protètics (odontologia i d'altres) que necessiti el treballador/a, el cònjuge o els seus fills, sempre que es produeixin les circumstàncies següents:

- a) Que el cost dels aparells estigui cobert per la Seguretat Social.
- b) Que el cost dels aparells superi el 35% del salari mensual del treballador/a beneficiari.

Els beneficiaris retornaran els ajuts immediatament després de percebre el seu import de la Seguretat Social.

A tots els efectes, seran considerats beneficiaris, a més del propi treballador/a, el cònjuge i els fills.

56.3 L'adquisició d'ulleres i lents de contacte, quan el seu ús sigui necessari per al normal desenvolupament del treball, serà objecte d'ajuda única fins a un màxim de 105,73 euros per any.

56.4 Les sol·licituds es presentaran al Registre General, acompanyades dels pressupostos, factures o rebuts corresponents.

56.5 Les sol·licituds seran revisades per la Comissió Paritària, la qual hi haurà d'establir els mecanismes que permetin una valoració objectiva de les causes de necessitat que justifiquin les peticions.

56.6 L'Ajuntament assumirà la despesa de la renovació de permisos de conduir a tots aquells treballadors que hagin de portar vehicle municipal o particular per necessitats del servei en el seu lloc de treball o responsabilitats específiques.

56.7 Tots els treballadors municipals podran gaudir gratuïtament dels serveis que ofereix l'Ajuntament a la zona esportiva municipal per practicar l'esport o per recuperació física per consell mèdic. L'Ajuntament entregarà un carnet a cada treballador/a per tal d'identificar-se a l'entrada de les instal·lacions esportives municipals.

Article 57

Fons social

57.1 La corporació crearà un fons per l'import que s'indica, destinat a facilitar ajuts especials, de caràcter social, al personal laboral al servei de l'Ajuntament, així com al cònjuge i als seus fills.

57.2 La determinació dels ajuts correspondrà a la Comissió Paritària, i seran de caràcter vinculant per a la corporació.

57.3 Durant la vigència del Conveni els imports dels fons seran els següents: 9.500 euros per l'exercici 2007 any, en total per funcionaris i laborals, distribuïts proporcionalment.

Per l'exercici 2008 i següents, l'import del fons serà una quantitat equivalent al 0,40% de les quantitats que figuren al pressupost aprovat per la corporació de cada exercici de les retribucions brutes de personal.

57.4 La corporació i els representants dels treballadors es comprometen a reglamentar el present capítol de millores socials en el termini de 6 mesos.

Article 58

Jubilació

58.1 L'Ajuntament podrà determinar la jubilació als 65 anys dels treballadors, però únicament com a mesura de foment a l'ocupació, i sempre que el treballador reuneixi els requisits exigits per la normativa de la Seguretat Social.

58.2 Els treballadors tenen dret a jubilar-se anticipadament, conforme a la normativa de la Seguretat Social, facilitant l'Ajuntament els mitjans per a la seva efectivitat.

58.3 Els treballadors tenen dret a la jubilació parcial, d'acord amb el que disposi la normativa laboral vigent a cada moment, facilitant l'Ajuntament els mitjans per a la seva efectivitat.

Article 59

Premis de jubilació

En el moment de la jubilació o en cas de passar a la situació d'incapacitat permanent absoluta, els treballadors percebran, en una única vegada, una gratificació de 106 euros per any treballat. En cas de mort abans de la seva jubilació, s'abonarà al cònjuge o persona legalment beneficiària en la proporció fixada anteriorment.

Article 60

Incentius a la jubilació anticipada

Els treballadors que hagin prestat serveis a l'Ajuntament durant més de 15 anys, tindran dret als següents incentius:

<u>Edat treballador</u>	<u>Import incentiu</u>
60 anys	20 mensualitats
61 anys	15 mensualitats
62 anys	10 mensualitats
63 anys	5 mensualitats
64 anys	2 mensualitats

Article 61

Incapacitat temporal

Els treballadors que causin baixa per incapacitat temporal percebran íntegrament els seus havers fins als 90 dies. Amb posterioritat, es precisarà l'informe de la Comissió Paritària.

Article 62

Assegurances

62.1 Assegurances d'accidents:

62.2 L'Ajuntament té concertada amb una companyia d'assegurances una pòlissa col·lectiva a favor de tot el personal municipal, en cas de mort o invalidesa a conseqüència d'accident.

62.3 L'import de les indemnitzacions que cobreix l'assegurança és 66.000 euros.

62.4 Assegurança de responsabilitat civil i assistència jurídica:

62.5 La corporació té contractada una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil que cobrirà, entre d'altres, la responsabilitat civil de tot el personal municipal, sempre que la causa de l'exigència de responsabilitat no derivi d'una actitud dolosa del treballador/a. Aquesta assegurança és de 600.000 euros anuals.

62.6 Els representants del personal disposaran d'una còpia de l'esmentada pòlissa.

62.7 Totes les assegurances cobren l'espai de 24 hores diàries, els 7 dies de la setmana.

62.8 La corporació facilitarà l'assessorament legal i la defensa jurídica del personal municipal que per causa del servei ho requereixi.

Article 63

Mort natural

En cas de mort natural l'Ajuntament abonarà als hereus del treballador la quantitat de 4.000 euros.

Article 64*Segona activitat*

Durant la vigència del present Conveni col·lectiu, es crearà un Reglament de segona activitat per a tot el personal que hagi vist disminuïdes les seves capacitats laborals, tot tenint en compte les possibilitats de dur a terme tant pel que fa a l'existència a llocs de treball adequat i a les capacitats de les persones afectades, abans dels 6 mesos de la vigència d'aquest Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL 7*Seguretat i salut laboral***Article 65***Revisions mèdiques*

65.1 Tot treballador/a afectat pel present Conveni, tindrà dret a una revisió mèdica anual, que el centre haurà de facilitar sense cap càrrec per als treballadors i que tindrà caràcter voluntari per a aquests. Correspondrà a l'Ajuntament l'elecció del centre on s'hagi de practicar la revisió.

65.2 Als treballadors que ho demanin se'ls possibilitarà ampliar l'observació per tal d'evitar o detectar malalties coronàries.

65.3 L'informe resultant de la revisió mèdica serà d'extrema reserva entre l'entitat o metge que l'ha realitzat i el treballador/a. L'informe serà entregat degudament tancat en mà a la persona interessada.

Article 66*Seguretat i salut laboral*

66.1 En aquesta matèria, cal atènyer-se a la regulació legal establerta a la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995, de 8 de novembre, la reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals 54/2003, de 12 de desembre, i la normativa de desenvolupament.

66.2 El personal que voluntàriament consideri oportú d'injectar-se la vacuna antitetànica i/o la vacuna antihepàtica podrà fer-ho. L'Ajuntament ho inclourà en les prestacions de la mútua contractada.

Article 67*Comitè de Seguretat i Salut*

67.1 El Comitè de Seguretat i Salut Laboral i el servei de prevenció gaudiran d'un pressupost específic per portat a terme la seva gestió de 900 euros anuals, de lliure disposició, i actualitzables, i que s'haurà de justificar.

67.2 El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà tantes vegades com sigui necessari, a petició de qualsevol de les parts.

67.3 El Comitè de Seguretat i Salut elaborarà un Reglament per regular el seu funcionament.

Article 68*Roba de feina*

68.1 Tot el personal que realitzi tasques de caràcter físic tindrà dret a rebre gratuïtament roba de feina.

68.2 S'entregaran els elements en concepte de roba de feina que s'especifiquen en l'annex corresponent.

68.3 En cas de malmetre's algun element considerat com a roba de feina, serà automàticament restituint, prèvia entrega de l'element deteriorat.

68.4 Caldrà tenir en dipòsit els elements suficients i necessaris per poder restituir la roba de feina.

68.5 La roba d'estiu s'entregarà abans del dia 15 de maig. La roba d'hivern s'entregarà abans del 5 d'octubre.

CAPÍTOL 8

Formació i promoció interna

Article 69

Formació professional

69.1 L'Ajuntament tindrà cura de fomentar i aconseguir per als treballadors municipals les subvencions i els cursos corresponents per a la formació continuada del personal que ho desitgi.

69.2 L'assistència del personal serà obligatòria quan els cursos s'imparteixin dintre de la jornada laboral.

69.3 L'acreditació de l'aprofitament dels cursos es tindrà en compte als efectes de la promoció interna.

69.4 Les despeses ocasionades (matrícula, dietes, quilometratge i d'altres) per assistència a cursos de formació aniran a càrrec de la corporació en tots els casos, sempre que el contingut tingui relació directa amb el lloc de treball o entri en el context d'especialització i perfeccionament de la seva professió.

69.5 L'Ajuntament facilitarà al representant dels treballadors informació respecte de l'organització dels cursos que fa referència aquest article, abans de la seva celebració.

69.6 L'Ajuntament potenciarà intercanvis de personal amb els municipis agermanats i d'altres administracions. Les despeses de dietes i quilometratges aniran a càrrec de l'Ajuntament.

69.7 L'Ajuntament proveirà una partida del pressupost municipal per fer front als costos de formació del personal. Per a l'any 2007 la quantitat serà de 10.000 euros.

69.8 Per tal de facilitar la formació dels treballadors, aquests disposaran d'un mínim de 40 hores anyals per dur-la a terme.

69.9 La corporació i els representants sindicals dels treballadors es comprometen a confeccionar el Reglament de formació, en el període de 6 mesos de vigència del Conveni, que inclourà, a la vegada, un Pla de formació. Aquest Pla de formació estarà consensuat entre empresa i representants dels treballadors.

69.10 Els treballadors que siguin requerits per impartir cursos de formació tindran els drets que s'hagin acordat en el Reglament de formació, segons la particularitat de professorat.

69.11 Tres mesos abans de finalitzar l'any, l'Ajuntament farà la previsió i proposta de l'any vinent a la Comissió de Formació.

69.12 Els imprevistos que no hagi inclòs el Reglament de formació seran considerats per la Comissió Paritària.

Article 70

Selecció i promoció de personal

70.1 La selecció i promoció del personal laboral es regirà per la regulació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la resta de la normativa laboral aplicable.

70.2 L'Ajuntament es compromet a potenciar la promoció interna dels treballadors, amb convocatòries restringides, prioritzant l'antiguitat, l'experiència i la professionalitat com a mèrits preferents.

70.3 L'Ajuntament preveurà els corresponents concursos i proveirà de l'import econòmic necessari el pressupost municipal.

70.4 Els òrgans de selecció es constituïran de conformitat amb el que disposa l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

70.5 Cada any, l'Ajuntament i els representants dels treballadors negociaran el contingut de l'oferta d'ocupació pública.

70.6 L'Ajuntament reconeixerà mitjançant document signat per l'alcalde o pel regidor de Personal, i a petició del treballador/a o del representants legals del personal, totes les tasques i responsabilitats que exerceixen els treballadors que no estiguin especificades en el seu lloc de treball.

70.7 Es negociaran i consensuaran els criteris de les bases que hauran de servir per realitzar les seleccions de personal.

70.8 Es manté la vigència de l'Acord signat en data 11 de maig de 2006, entre l'Ajuntament i els representants dels treballadors, en relació a la contractació de personal, en tot allò que no estigui en contradicció amb la normativa legal.

Article 71

Catàleg i avaluació de llocs de treball

71.1 Es constituirà una Comissió Seguiment de l'avaluació de llocs de treball, que haurà d'intervenir, 2 vegades a l'any, per avaluar els nous llocs de treball i les modificacions de forma substancial del contingut dels ja existent. També es constituirà a petició justificada de qualsevol de les parts.

71.2 La corporació es compromet a informar, prèviament, els representants sindicals d'aquells canvis de lloc de treball i/o modificacions substancials de les condicions de treball que hagin de produir-se.

CAPÍTOL 9

Garanties sindicals

Article 72

Representació col·lectiva

L'elecció i la composició dels òrgans de representació col·lectiva dels treballadors s'ajustarà a la legislació vigent en la matèria.

Article 73

Facultats de la representació col·lectiva

73.1 A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

73.2 No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per: negociació del Conveni col·lectiu, les emprades per participar en les comissions de treball i totes aquelles reunions en les quals hi participin els representants de la corporació.

73.3 Els representants del personal gaudirà d'una partida pressupostària específica i de lliure disposició per fer front a les despeses que consideri necessàries per portar a terme la seva acció sindical, degudament justificades.

73.4 S'estableix entre les parts que el pressupost dels representants del personal serà, per a l'any 2007, de 1.147 euros anuals, actualitzables amb el percentatge de la Llei de pressupostos.

73.5 La corporació facilitarà els locals suficients i necessaris per tal que els representants dels treballadors es puguin reunir amb el personal laboral de l'Ajuntament (assemblees i d'altres).

73.6 La corporació facilitarà els locals, materials i utilitats suficients i necessaris perquè els representants dels treballadors puguin portar a terme la seva acció sindical.

Article 74

Formació dels representants dels treballadors

74.1 Els representants sindicals, per tal de formar-se i fer més efectiva la seva acció sindical, gaudiran del dret a fer aquells cursos de formació que imparteixin els sindicats i, disposaran d'un mínim de 40 hores anyals per realitzar-los. Es justificarà l'assistència.

74.2 L'Ajuntament satisfarà les despeses de transport i dietes ocasionades pels cursos de formació en què participin els representants sindicals.

74.3 Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets que la resta de personal de l'Ajuntament per tal de formar-se o promocionar-se en la seva professió, càrrec o lloc de treball.

Article 75*Les llicències per exercir funcions sindicals*

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria.

Article 76*Seccions sindicals*

76.1 Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels treballadors, a la no-discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

76.2 Prèvia autorització del treballador/a afiliat a un sindicat i a sol·licitud d'un delegat sindical, l'Ajuntament descomptarà de la nòmina mensual la quota sindical corresponent.

76.3 Les seccions sindicals que acreditin tenir afiliat un mínim del 10% de personal funcionari i/o laboral, podran designar 1 delegat, al qual es reconeixeran els mateixos drets i obligacions que als representants dels funcionaris o els membres del Comitè d'Empresa. Podran assistir a totes les

reunions celebrades entre l'Ajuntament i la representació col·lectiva del personal laboral i dels funcionaris, amb veu i sense vot.

76.4 El delegat de la LOLS de les seccions sindicals disposarà de 20 hores mensuals per exercir les seves funcions.

76.5 Els delegats sindicals gaudiran dels mateixos drets que la resta de personal de l'Ajuntament per tal de formar-se o promocionar-se en la seva professió, càrrec o lloc de treball.

76.6 Els afiliats a un sindicat que tinguin càrrecs electius a nivell comarcal, provincial, autonòmic, estatal o superior a les organitzacions sindicals més representatives, tindran dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del càrrec.

76.7 Les seccions sindicals gestionaran una bossa d'hores amb el crèdit horari de tots els seus membres, Comitè d'Empresa, delegats de personal funcionari i delegat de la LOLS. Els delegats de les seccions sindicals podran fer us d'aquesta bossa d'hores sempre que la suma total de les festes en 1 mes no superi el total de la bossa, amb comunicació a l'Ajuntament. Els delegats podran autoritzar per escrit la cessió del seu crèdit horari.

Article 77*Garanties dels òrgans de representació*

Els representants dels treballadors, com a representants del personal laboral, tenen les garanties reconegudes a la normativa vigent.

Article 78*Obligacions sindicals*

Els òrgans de representació, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'ha pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a:

- a) Desenvolupar tasques d'estudi, de treball i d'assistència a l'acció sindical dels treballadors.
- b) Guardar secret professional, individual i col·lectiu, en totes les matèries que la corporació els comuniqui confidencialment.
- c) Notificar a la corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Article 79*Competències de l'òrgan de representació*

L'òrgan de representació del personal subjecte a aquest conveni té entre altres competències:

- a) Les facultats reconegudes a la normativa aplicable en matèria de representació sindical.

- b) Rebre l'acta de les juntes de govern local i els plens municipals al mateix temps en què es faci arribar als representants de l'Ajuntament.
- c) Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini de 15 dies des de la seva comunicació per part de l'Ajuntament.
- d) Abans de qualsevol nomenament, tenir informació del lloc de treball a ocupar, consideracions, conseqüències, bases, publicitat i d'altres que la legislació vigent en la matèria inclou.
- e) Abans de qualsevol trasllat de lloc de treball o modificació de les tasques d'un treballador/a, rebre informació sobre les consideracions que ho han aconsellat i les possibles conseqüències, tant a la persona com en l'àmbit del servei.
- f) Conèixer, llevat dels casos d'urgència, amb la finalitat de poder emetre un informe en el termini màxim de 5 dies hàbils, les circulars i les instruccions generals en matèria de personal.

Article 80

Assemblees

80.1 Els treballadors podran exercir el seu dret de reunir-se en assemblea, i disposaran d'un màxim de 20 hores anuals.

80.2 Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els delegats de personal del Comitè d'Empresa.
- b) Els sindicats reconeguts.
- c) Un mínim d'un 30% treballadors.

80.3. Assemblees conjuntes amb el personal funcionari:

a) El personal laboral podrà celebrar assemblees conjuntes amb el personal funcionari de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia. El temps d'aquestes assemblees computarà als efectes del punt 1 anterior.

b) Estan legitimats per convocar assemblea conjunta de personal laboral i funcionaris, per formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

Els sindicats reconeguts.

Un mínim d'un 30% de funcionaris i personal laboral.

80.4 Correspon a la corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Assenyalar el dia, l'hora, el lloc de la celebració i l'ordre del dia.
- c) Dades dels signants, que hauran d'estar legitimades, tal com preveu l'apartat 3.b).
- d) L'assemblea se celebrarà fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals, llevat dels casos de vaga.
- e) Si en el termini de 24 hores abans de la data de celebració de l'assemblea, l'alcalde o regidor en qui s'hagi delegat la competència en matèria de personal no hi formula cap objecció, es podrà celebrar sense cap altre requisit posterior.
- f) El representant dels treballadors podran convocar reunions sectorials, sotmeses als mateixos requisits que l'assemblea, amb un màxim de 5 hores mensuals.

80.5. La Comissió Paritària proposarà a l'Ajuntament la composició dels serveis mínims en cas d'assemblea.

Article 81

Vaga

81.1 La Comissió Paritària proposarà a l'Ajuntament la composició dels serveis mínims en cas de vaga legal.

81.2 L'import dels descomptes econòmics per cada jornada es calcularà dividint el sou brut anual per 365.

81.3 En els casos de vaga, la corporació i el Comitè de Vaga definiran els serveis mínims imprescindibles de permanència que, pel caràcter especial d'aquests llocs de treballs, hagin de mantenir-se

81.4 Des de la petició de vaga s'iniciaran les converses, i abans de les 72 hores de l'inici de l'esmentada vaga, es prendrà la decisió dels serveis mínims.

CAPÍTOL 10

Règim disciplinari

Article 82

Règim disciplinari

82.1 Els treballadors poden ser sancionats per l'alcalde, a proposta dels o de les caps responsables, mitjançant la resolució corresponent, motivada per incompliments laborals i d'acord amb la gradació de faltes i sancions que s'estableixen en aquest article.

82.2 L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

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

Article 83

Faltes lleus

Són faltes lleus les següents:

- a) La incorrecció amb el públic i amb els companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la descurança en el compliment de les seves tasques.
- c) La no-comunicació amb la deguda antelació de la manca d'assistència al treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.
- d) La manca d'assistència al treball sense causa justificada, d'1 o 2 dies al mes.
- e) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada de 3 a 5 dies al mes.
- f) El descuit en la conservació dels locals, material i documents dels serveis.
- g) En general, l'incompliment dels deures per negligència o descurança.
- h) Abandó injustificat del lloc de treball quan no causi perjudici al servei.

Article 84

Faltes greus

Són faltes greus les següents:

- a) La manca de disciplina en el treball o del respecte degut als/a les superiors, inferiors i resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o de les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei, dins dels límits de l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors/ores.
- e) La manca d'assistència al treball sense causa justificada durant 3 dies al mes.
- f) Les faltes repetides de puntualitat sense causa justificada durant més de 5 dies i menys de 10 al mes.

- g) L'abandó del treball sense causa justificada que produeixi perjudici al servei.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes d'altres treballadors/ores en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència i permanència al treball.
- j) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials o documents de serveis.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del treball en l'organisme.
- n) La reincidència en una falta lleu encara que sigui de diferent naturalesa dins d'un mateix trimestre, quan s'hagin produït sancions per aquesta raó.
- o) L'incompliment dels terminis o altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

Article 85

Faltes molt greus

Són faltes molt greus les que així es determina a l'Estatut bàsic d'empleats públics i a l'Estatut dels treballadors

Article 86

Sancions

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

- a) Per faltes lleus:
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina fins a 2 dies.
- b) Per faltes greus:
 - Suspensió de sou i feina de 2 dies a 15 dies.
 - Suspensió del dret a concórrer a proves selectives o concurs d'ascens per un període d'1 a 2 anys.
 - Destituïció del càrrec de comandament.
- c) Per faltes molt greus:
 - Suspensió de sou i feina de 16 dies a 3 mesos.
 - Demèrit, que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària, per un període de 2 a 6 anys.
 - Trasllat forçós de centre de treball.
 - Acomiadament.

Article 87

Procediment sancionador

87.1 Per la imposició de sancions per faltes greus i molt greus, caldrà seguir el procediment sancionador previst en aquest article.

87.2 És competent per incoar i resoldre un expedient disciplinari l'alcalde o persona en qui delegui.

87.3 L'òrgan competent per incoar el procediment pot acordar prèviament la realització d'una informació reservada que serà tramesa a l'instructor quan sigui nomenat. Posteriorment formarà part de l'expedient disciplinari.

87.4 La resolució d'incoació, que contindrà el nomenament d'instructor i, si s'escau, secretari/ària, s'ha de notificar al treballador/a subjecte a expedient, als nomenats com a instructor i secretari/ària, al Comitè d'Empresa o delegats de personal i a la secció sindical en el cas que el treballador estigui afiliat i així ho faci constar. En

aquesta mateixa resolució així com durant la tramitació del procediment es poden acordar mesures preventives per tal de garantir el normal desenvolupament dels serveis públics, la protecció dels interessos generals, la garantia de l'eficàcia en la substanciació de l'expedient o per raó de la gravetat dels fets imputats.

87.5 En el termini de 10 dies hàbils comptats a partir de la notificació de la incoació de l'expedient, l'instructor podrà proposar l'arxiu d'actuacions, el sobreseïment de l'expedient o formular plec de càrrecs i també tot allò que estimi convenient en relació a l'aplicació de mesures preventives.

87.6 El plec de càrrecs es notificarà a l'inculpat, el/la qual disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per presentar el plec de descàrrecs amb les al·legacions o documents que cregui convenients en la seva defensa, podent proposar la pràctica de proves.

87.7 El plec de càrrecs també serà notificat al Comitè d'Empresa o delegats de personal els quals podran emetre un informe en el mateix termini de 7 dies hàbils.

87.8 En el termini de 10 dies hàbils des de la recepció del plec de descàrrecs l'instructor practicarà aquelles proves que jutgi oportunes i d'altres que estimi convenients.

87.9 Finalitzat el període probatori, l'instructor acordarà obrir el tràmit de vista de l'expedient durant un termini màxim de 7 dies hàbils, en el qual la documentació de l'expedient es posarà de manifest a l'afectat per tal que pugui al·legar tot allò que estimi convenient en la seva defensa i aportar els documents que consideri d'interès. Transcorregut el termini anterior i en el termini de 5 dies hàbils, l'instructor elaborarà la proposta de resolució que es notificarà a l'interessat, el qual en el termini de 5 dies hàbils podrà al·legar davant l'instructor tot el que consideri convenient en la seva defensa.

87.10 Un cop escoltat l'inculpat o transcorregut el termini sense cap al·legació, l'expedient complet s'ha de remetre, amb caràcter immediat, a l'òrgan competent perquè en el termini de 10 dies hàbils dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

87.11 L'òrgan competent per imposar la sanció pot retornar l'expedient a l'instructor per a la pràctica de les diligències que resultin imprescindibles per a la resolució. En aquest cas, abans de remetre novament l'expedient a l'òrgan competent per imposar la sanció, s'haurà de donar vista a l'inculpat perquè en el termini de 5 dies pugui al·legar allò que estimi convenient en la seva defensa.

87.12 La resolució de l'expedient es notificarà a l'interessat, al Comitè d'Empresa o delegats de personal i a la secció sindical en el cas que l'inculpat estigui afiliat i així ho faci constar.

87.13 En cap cas el procediment de l'expedient no podrà superar el termini de 90 dies hàbils.

87.14 Contra la resolució es podrà interposar reclamació prèvia en via judicial.

87.15 El procediment sancionador interromprà els terminis de prescripció.

Article 88

Prescripció

88.1 Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

88.2 El termini de prescripció començarà a comptar-se des de que la falta s'hagués comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

88.3 El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 89

Altres aspectes del règim disciplinari

89.1 Els caps superiors que tolerin o encobreixin les faltes dels subordinats incorreran en responsabilitat i rebran la correcció i la sanció que sigui procedent,

tenint en compte la que se li posarà a l'autor, la intencionalitat, la pertorbació per al servei, l'atemptat a la dignitat de l'Administració i la reiteració o reincidència de la tolerància o l'encobriment esmentats.

89.2 Qualsevol treballador pot donar compte per escrit, per si mateix o mitjançant els seus representants, dels actes que signifiquin faltes de respecte a la seva intimitat o a la consideració deguda a la seva dignitat humana o laboral.

89.3 L'Administració, per mitjà de l'òrgan directiu al qual estigui adscrit l'interessat, obrirà l'oportuna informació i s'instruirà, si s'escau, l'expedient disciplinari que sigui procedent.

89.4 Són infraccions laborals les accions o omissions de l'Administració de l'Ajuntament contràries a les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives d'aquest Conveni en matèria laboral i de seguretat i higiene i salut laboral, tipificades i sancionades en l'ordenament jurídic laboral vigent.

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

CAPÍTOL 11

Altres qüestions

Article 90

Identificació

90.1 S'aplicarà en tots els departaments municipals la normativa vigent sobre la identificació del personal i lloc de treball a l'Administració pública.

90.2 L'Ajuntament farà confeccionar unes targetes personals amb el logotip municipal, nom del treballador/a i càrrec, per al personal de gestió, representació de departaments o serveis en què la tasca estigui vinculada directament amb entitats o empreses.

90.3 La corporació confeccionarà i donarà un carnet a tot el personal municipal que l'identifiqui com a treballador/a de l'Ajuntament de Sant Sadurní d'Anoia.

Article 91

Normalització lingüística

El personal municipal que ho requereixi i ho sol·liciti haurà de participar dins de l'horari laboral en cursos de perfeccionament de la llengua catalana.

ANNEX 1

Roba de feina

Servei d'esports

Monitors esportius:

- 1 xandall.
- 2 jerseis per a estiu-hivern (polos).
- 6 samarretes.
- 3 banyadors.
- 2 pantalons curts.
- 1 barnús.
- 3 xanquetes de piscina.
- 3 parells de mitjons.
- 1 parells de sabates esportives.
- 2 tovalloles de bany.
- 1 gorra d'estiu.
- 2 casquets de bany.
- 1 ulleres de sol (en cas de necessitat seran graduades).

Personal de manteniment i conserges:

1 anorac.
1 pantalons i jaqueta per a estiu.
1 pantalons i jaqueta per a hivern.
1 sabates per a estiu.
1 sabates per a hivern.
1 xanquetes de piscina.
2 tovalloles.
2 parells de mitjons.

Personal de recepció:

4 samarretes.
2 pantalons per a l'hivern.
1 jaqueta.
2 pantalons per a l'estiu.
1 parell de xanquetes.

Serveis Tècnics i Servei de Suport:

Cada 2 anys:

1 impermeable.
1 anorac d'hivern.
1 parell de guants de pell.
1 parell de botes.

Si per qualsevol cas una d'aquestes peces es deteriorés o es trenqués, serà canviada.

Serveis Municipals (Brigada):

Anualment:

2 pantalons d'hivern.
2 camises d'hivern.
2 pantalons d'estiu (normal o bermudes) a triar pel treballador.
2 camises d'estiu.

Cada 2 anys:

1 anorac d'hivern.
1 jersei d'hivern.
1 armilla d'estiu (jaqueta).
1 botes d'hivern.
1 sabates d'estiu.
1 botes d'aigua (amb l'entrega del material deteriorat).
1 impermeable (amb l'entrega del material deteriorat).
1 granota.

Si per qualsevol cas una d'aquestes peces es deteriorés o es trenqués, serà canviada immediatament.

El material de seguretat (guants, casc, cinturó, caretes, ulleres, auriculars, etc.) es renovarà quan es deteriori.

Conserges de les escoles:

2 pantalons per a l'estiu.
2 camises o polos per a l'estiu.
1 parell de sabates esportives per a l'estiu.
2 pantalons per a l'hivern.
2 camises per a l'hivern.
1 parell de sabates o esportives per a l'estiu.
1 parell de guants.
1 granota o buff.
1 anorac.
2 jerséis per a l'hivern.
1 impermeable.
1 bata o granota.

Escola Bressol:

Hivern:

2 bates de màniga llarga.

1 xandall.

1 parell de sabatilles d'esport o similar.

1 esclops.

1 folre polar.

Estiu:

2 bates.

1 xandall.

1 pantalons.

2 samarretes de màniga curta.

1 parell d'esclops.

1 ulleres de sol (si s'escau cal que siguin graduades).

1 gorra.

El personal que faci el servei de menjador cal que en tot moment porti la roba reglamentària que hi ha per aquesta feina.

Personal de neteja:

2 parells de sabatilles o esclops cada any (hivern i estiu).

1 jersei cada 2 anys.

3 bates per a l'hivern.

3 bates per a l'estiu.

1 jaqueta per a l'hivern.

La roba de feina serà d'ús obligatori durant la jornada laboral. Fora d'aquestes hores no es podrà utilitzar.

(08.043.046)

RESOLUCIÓ

TRE/576/2008, de 5 de febrer, per la qual es disposa el registre i la publicació de l'Acord de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment de la província de Tarragona per als anys 2007-2008 (codi de conveni núm. 4300185).

Vist el text de l'Acord de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment, subscrit per part del sector pel Gremi de Prefabricats de Catalunya i per part dels treballadors per CCOO i UGT en data 29 de gener de 2008 i presentat per les mateixes parts en data 29 de gener de 2008, i de conformitat amb el que estableixen 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; els articles 68.5 i 170.1.e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i la Resolució TRE/1398/2002, de 30 d'abril, de delegació de competències en matèria de relacions laborals als Serveis Territorials a Tarragona, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar el registre de l'Acord de la revisió salarial del Conveni col·lectiu de treball del sector de derivats del ciment per als anys 2007-2008 (codi de conveni núm. 4300185) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Tarragona.

—2 Disposar-ne la publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 5 de febrer de 2008

JOSEP MARIA SOLANES SEGURA
Director dels Serveis Territorials a Tarragona

Traducció del text original signat per les parts

ACTA

de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de derivats del ciment de la província de Tarragona

Representació empresarial:

Josep M. Puig Figuera (SAS, Pref. Horm., SA)
Albert Mas Sanromà (Pref. Mas, SA)
Enric Junyent Forné (Hormipresa)
Juan Pedroche Padres (Hormicemex)

Representació social:

UGT:

Joan Pamies Callau
Sergi Mullerat Segura

Assessors:

Jacinto Valle Valle
Jordi Prats Beltran
Francesc Jornet Gironès

CCOO:

Alfredo Canaletas Reixachs