

RESOLUCIÓ

TRE/1732/2008, de 23 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0800092).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 de desembre de 2006, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; 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 per al personal laboral de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0800092) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 23 d'abril de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet per als anys 2005-2008

Article 1*Determinació de les parts*

Aquest Conveni ha estat negociat a la Comissió Negociadora, entre l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i el Comitè d'Empresa.

Article 2*Àmbit personal i d'aplicació*

Aquest Conveni és d'aplicació general a tot el personal laboral de la corporació municipal, així com al seus organismes autònoms Patronat Municipal de la Música i Institut Municipal d'Esports.

Condició més beneficiosa: de conformitat amb allò que estableix l'Estatut dels treballadors, les condicions que es fixen en aquest Conveni es consideren mínimes. Les quantitats superiors o condicions de treball que per acord amb la corporació haguessin pogut establir-se per a un grup de treballadors o treballadores, romandran inalterables en la seva quantitat actual i es consideraran "ad personam".

Qualsevol altre pacte inferior entre treballador i Ajuntament que contradigui allò establert en aquest Conveni, no prevaldrà sobre allò que aquí s'estableixi.

Article 3

Durada, vigència i revisió

Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva signatura, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2008.

La durada del present Conveni serà de 4 anys, des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2008, excepte els referenciats expressament. Mentre duri la negociació i fins a la signatura d'un nou Conveni, continuaran vigents totes i cadascuna de les clàusules normatives d'aquest Conveni, fins i tot en el cas que s'hagués excedit el termini de venciment. Tindran caràcter normatiu: les pagues extraordinàries dels mesos de juny, setembre i desembre, els 4 dies festius de Setmana Santa i Nadal, els 3 ponts, els 2 dies de lliure disposició, els 25 dies hàbils de vacances i el complement de productivitat.

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i indivisible i, l'efecte de la seva pràctica, han de ser considerades globalment i conjuntament. L'anul·lació en instància jurisdiccional d'alguna de les seves clàusules implicarà la seva renegociació immediata amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, i es mantindrà la resta en vigor.

Aquest Conveni s'entendrà prorrogat per períodes d'1 any, si cap de les parts no procedeix a denunciar-lo amb 1 mes d'antelació com a mínim a la data del venciment o a la de qualsevol de les pròrrogues. La denúncia podrà efectuar-la qualsevol de les representacions signatàries del Conveni. Es farà per escrit i es comunicarà a l'altra part i a l'autoritat laboral corresponent.

RETRIBUCIONS

Article 4

Retribucions

1. L'increment de les retribucions durant el període de vigència del Conveni serà el següent:

a) Exercici 2006, l'increment de les retribucions serà igual al 2% fixat a la Llei de pressupostos de l'Estat per aquest exercici, més el 2% resultant de la desviació produïda entre l'increment inicialment previst i el real de Catalunya.

b) Exercici 2007, l'increment de les retribucions serà igual a la suma del percentatge que s'estableixi a la Llei de pressupostos de l'Estat per aquell exercici, més el percentatge resultant de la desviació entre l'increment inicialment previst i el real de Catalunya.

c) Exercici 2008, l'increment de les retribucions serà igual a la suma del percentatge que s'estableixi a la Llei de pressupostos de l'Estat per aquell exercici, més el percentatge resultant de la desviació entre l'increment inicialment previst i el real de Catalunya.

Així mateix per als anys 2006, 2007 i 2008, s'afegirà al fons inicialment previst al paràgraf anterior, un 0,20%, un 0,35% i un 0,45%, respectivament, en relació amb la massa salarial.

Que als efectes del càlcul de l'IPC de Catalunya, i la seva desviació en relació al IPC previst, s'utilitzaran com a paràmetres de còmput el període de novembre a novembre.

Que els augments corresponents s'aplicaran amb efectes de l'1 de gener de cada exercici i amb caràcter consolidable.

Pagues extraordinàries: cadascuna de les pagues extraordinàries dels mesos de juny, setembre i desembre seran equivalents al 100% de les retribucions assignades al lloc de treball corresponent.

Respecte al complement de productivitat es mantindrà en la mateixa quantia i criteris de distribució vigents i s'abonarà en el mes de febrer de l'any següent al seu meritament, amb l'actualització de l'IPC de Catalunya.

2. Les retribucions que s'estableixen en aquest Conveni compensaran i absorbiran d'altres retribucions existents en el moment de la seva entrada en vigor, qualsevol que sigui la seva naturalesa o origen.

3. Les millores retributives o de condicions de treball que puguin ser promulgades durant la vigència d'aquest Conveni per disposicions legals d'aplicació general, solament seran eficaces pel que fa a la seva aplicació quan, considerades en el seu conjunt i en còmput anyal, superin les d'aquest Conveni, i seran absorbides en cas contrari.

Gestió del temps de treball

Una de les conseqüències dels profunds canvis sociodemogràfics i laborals experimentats en l'última dècada és la creixent dificultat de les persones treballadores per conciliar i reorganitzar de manera satisfactòria la seva vida personal, familiar i laboral.

L'Ajuntament entén que les polítiques de recursos humans han d'afavorir una plantilla motivada i compromesa, ja que això té un impacte directe en el nivell de qualitat i eficàcia dels serveis prestats als ciutadans.

L'Ajuntament assumeix, en aquest sentit, la responsabilitat, de crear un nou escenari laboral respecte al temps i l'espai de treball, en el qual els empleats es sentin recolzats i se'ls afavoreixi, des de l'entorn laboral, per tal d'optimitzar la disponibilitat de temps per als diferents àmbits vitals.

Les polítiques generals i les pràctiques de conciliació i flexibilització, adequades a les realitats individuals, han de ser les impulsores i facilitadores d'aquest estat de benestar i qualitat de vida privada dels empleats des de la vessant de la gestió del temps de treball, sense que això comporti menyscar la prestació dels serveis públics.

Article 5

Jornada laboral, vacances i reducció de jornada

5.1 Jornada laboral.

Jornada: la jornada laboral setmanal serà la que ha estat regint fins ara, en el Conveni col·lectiu, distribuïda de dilluns a divendres a raó de 7 hores diàries.

Jornades especials: s'inclouen en aquest apartat les jornades de treball d'aquells col·lectius que per les seves característiques funcionals i de prestació de servei públic no es poden acoblar a la jornada de caràcter ordinària.

a) Col·lectius o llocs de treball singulars que requereixin una dedicació setmanal de 40 hores, així descrit a la relació de llocs de treball.

Horari: el que hi és vigent per a cada col·lectiu atenent les característiques, cobertura horària i planificació del servei, tot respectant la jornada anual establerta.

Reducció horària: durant el mes d'agost es reduirà en un màxim d'1 hora la jornada laboral.

Descans durant la jornada laboral: el personal gaudirà d'una pausa de 30 minuts, computable com a treball efectiu, per esmorzar, berenar o descansar, excepte aquell personal que, per raó de la seva naturalesa contractual, tingui una jornada diferent.

En les vigílies dels dies de Reis, Divendres Sant, Nadal i Cap d'Any, es reduirà en un màxim d'1 hora la jornada laboral. Aquesta reducció no serà acumulable.

Control de presència: la totalitat d'empleats/ades sense excepció ha de complir l'horari d'entrada i sortida establert per a cada grup i haurà de fitxar, pel mecanisme que estableixi l'Ajuntament, tant a l'entrada com a la sortida del seu lloc de treball. L'Ajuntament garantirà, quan els mitjans tècnics ho possibilitin, que el treballador tingui accés al coneixement del seu fitxatge.

5.2 Vacances.

Les vacances anuals retribuïdes seran de 25 dies hàbils que es gaudiran, amb caràcter general i sempre que es garanteixi la prestació de serveis indispensables, durant els mesos de juliol i agost.

No obstant això, es podrà sol·licitar gaudir-les en mesos diferents, sempre que la planificació anual de les vacances de cada servei ho permeti.

Podran gaudir-se com a màxim en 3 períodes, dels quals cap no podrà ser infe-

rior a 5 dies, i sense que es puguin adjuntar amb les vacances de Nadal, Setmana Santa ni ponts.

A aquests efectes, el dissabte no es considerarà dia hàbil.

Tots els empleats/ades han de rebre l'autorització de les seves vacances abans del 30 d'abril de cada any.

Si el temps de servei fos inferior a l'any, la durada de les vacances serà proporcional al període efectivament treballat. El càlcul proporcional de vacances es computarà fins al 31 d'agost.

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 podrà gaudir de les vacances un cop finit el permís. En aquest cas, el còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Els conflictes que puguin sorgir a cada àrea sobre la realització de les vacances seran resolts pel seu responsable, d'acord amb un criteri rotatiu. En el cas que persisteixi el conflicte es traslladarà a la Comissió Paritària de Conveni.

5.3 Dies festius no recuperables.

Tenen la consideració de dies festius no recuperables, a més a més de les festes laborals establertes cada any de manera general per l'autoritat competent i de les festes locals aprovades pel Ple municipal, els 4 dies festius, tant per Setmana Santa com per Nadal, respectivament, que es determinaran al calendari laboral anual d'aquesta corporació, negociat amb els representants dels treballadors.

5.4 Ponts.

Per negociació amb els representants dels treballadors es fixaran al calendari laboral, les dates de 3 ponts naturals anuals o els festius no recuperables corresponents, en substitució d'aquests. En el cas de prestar serveis mínims el dia del pont o festiu, es compensarà amb el gaudiment de 2 dies festius de lliure disposició, la data dels quals restarà supeditada a les necessitats del servei. Aquelles persones que pel seu horari especial no puguin gaudir del pont, disposaran d'1 dia de lliure disposició.

5.5 Dies de lliure disposició.

Tot el personal gaudirà anualment de 2 dies d'assumptes propis.

5.6 Hores extraordinàries.

Amb la finalitat de seguir principis ètics, de responsabilitat social i d'estabilitat laboral, totes dues parts acorden reduir al mínim imprescindible la realització d'hores extraordinàries.

Es considera com a hores extraordinàries: les hores de treball efectiu, degudament autoritzades, que es realitzen a partir de la jornada requerida a cada lloc de treball, segons la fitxa de funcions.

Les hores extraordinàries es compensaran sempre amb temps de descans retribuït, dins dels 3 mesos següents a la seva realització, a raó de: 1 hora 45 minuts per cada hora extraordinària, i de 2 hores 45 minuts per cada hora extraordinària nocturna/ festiva/ nocturna i festiva.

Si l'exigència de garantir el bon funcionament del servei impedeix aquest tipus de compensació, es procedirà a la compensació econòmica, com a màxim dins dels 2 mesos següents a la seva realització, a raó de:

G: grup; HE: hora extraordinària normal;

HEN: hora extraordinària nocturna/ festiva/ nocturna.

G	HE	HEN
A	18	23
B	16	20
C	15	18
D	14	16
E	13	15

El nombre d'hores extraordinàries no podrà ser superior a 80 hores a l'any per treballador. Pels treballadors que per la modalitat o durada del seu contracte realitzessin una jornada en còmput anual inferior a la jornada general, el nombre màxim anual d'hores extraordinàries es reduirà proporcionalment. No es tindrà en compte, a efectes de la durada màxima de la jornada ordinària laboral, ni pel còmput del nombre màxim de les hores extraordinàries autoritzades, l'excés de les treballades per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

S'utilitzarà el criteri d'actualització de l'IPC de Catalunya acumulat de novembre a novembre.

5.7 Nocturnitat.

Es considera horari nocturn aquell que es presta de manera habitual entre les 22 hores d'un dia i les 6 hores de l'endemà.

S'estableix un plus de nocturnitat la quantia mensual del qual serà del 35% del sou base.

5.8 Reduccions de jornada.

Les reduccions de jornada relacionades a continuació són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de reducció.

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.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució: es pot 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 s'estigui privat de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

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.

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 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.

Els treballadors i les treballadores de l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet de 59 o més anys d'edat i amb 30 o més anys de serveis a l'Administració pública, poden sol·licitar una reducció de 30 minuts diaris sense pèrdua de la seva retribució íntegra.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda: 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.

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.

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 85% o al 75% de les retribucions: es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 85% o del 75% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 6 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.

Article 6

Llicències, excedències i permisos

6.1 Llicències.

Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir en cap cas els 9 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència estarà subordinada a les necessitats del servei.

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'atindran al que s'estableixi legalment sobre aquesta matèria.

Es poden concedir llicències o 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.

6.2 Excedències.

Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla: 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. Aquesta excedència té una durada màxima de 5 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona 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.

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars: l'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar 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. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de 3 mesos i màxim de 5 anys.

El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i 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.

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència: 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, en el cas de matrimoni, o el convivent o la convivent, en el cas d'unions estables de parella, ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència, en aquest cas, no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de lloc de treball amb destinació definitiva o provisional.

Excedència voluntària per violència de gènere: l'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. Comportarà la percepció del 100% de les retribucions bàsiques durant 6 mesos.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius 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.

Excedència per interès particular: el treballador/a amb 1 any d'antiguitat al servei d'aquest Ajuntament podran sol·licitar excedència per interès particular. La durada d'aquesta situació no podrà ser inferior a 2 anys ni superior a 5, i el mateix treballador/a solament podrà tornar a exercir el dret de l'excedència si han transcorregut 4 anys des del final de l'anterior excedència, exceptuant els supòsits en què es demani per tenir cura d'un fill o una filla, comptant des del seu naixement. En cas de naixement d'un altre fill o filla mentre s'està en situació d'excedent i se sol·licités una altra excedència per aquest concepte, aquesta posaria fi a l'anterior. El treballador/a excedent per interès particular que sol·liciti la reincorporació, tindrà dret a ocupar la primera vacant que es produeixi en la seva categoria. Si no se'n produeix cap, però n'hi ha una de categoria inferior a la que posseïa, hi podrà optar tot mantenint les condicions econòmiques de la seva categoria, o bé esperar que se'n produeixi una. S'aplicarà sempre la condició més beneficiosa.

Quan les sol·licituds d'excedències tinguin el caràcter de voluntàries, així com les baixes definitives, hauran de ser sol·licitades amb 1 mes d'antelació com a mínim. Si no es fa així, es perdre la part corresponent de la quitança.

6.3 Permisos.

Els permisos que es relacionen a continuació són retribuïts i han de ser sol·licitats per l'interessat/ada, a través del mecanisme que estableixi l'Ajuntament, a fi que siguin autoritzats prèviament a la seva realització.

Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en unions estables de parella: permís de 15 dies naturals consecutius, que es poden gaudir dins del termini d'1 any des de la data del casament o de l' inici de la convivència.

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

Per naixement d'un nét/a: 1 dia.

Per mort, malaltia greu, accident o hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies laborables (3 dies laborables en el cas de mort), ampliable a 4 dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar fins a 6 dies laborables.

En cas d'hospitalització del familiar, es podrà gaudir dels 2 o 4 dies, seguits o alterns, d'acord amb la necessitat d'alternar la cura del malalt amb altres familiars.

Per enterrament de qualsevol familiar: el dia corresponent d'absència del lloc de treball.

Per trasllat de domicili habitual: 1 dia sense trasllat de localitat i fins a 4 amb trasllat a una altra localitat (en progressió d'1 dia per cada 20 km de distància més respecte a la localitat d'origen).

Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: es tindrà dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Per exàmens d'estudis homologats: si l'examen és final, el dia corresponent i, si és parcial, les hores necessàries.

Per deures inexcusables de caràcter públic o personal: durant el temps indispensable per a complir-los.

Les 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 socials.

Per lactància d'un fill/a: permís d'1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts; utilitzable indistintament per la mare o el pare. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de 2 hores diàries, que 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. 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.

Per atendre fills prematurs: en el cas de naixement d'un fill/a 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 setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del menor.

Per atendre fills discapacitats: els progenitors o tutors legals 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.

Permis per maternitat: el permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 3 setmanes més a partir del primer fill 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.

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. 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.

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 l'interessat/ada 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.

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.

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.

Permís per paternitat: per paternitat, el progenitor/a, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de 4 setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor/a treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

Permís prenatal: les dones embarassades tindran dret a absentar-se del treball per assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per dur a terme aquestes pràctiques, prèvia justificació de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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.

Visites mèdiques: com a norma general s'ha d'intentar que les visites es concertin fora de la jornada laboral. Tot i així, els empleats poden disposar del permís necessari per accedir a les visites del sistema nacional de salut, degudament comunicades al superior jeràrquic i/o Recursos Humans i justificades en tots els casos per un facultatiu del servei públic sanitari.

Per acompanyar un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat al sistema nacional de salut, el treballador/a tindrà el temps indispensable per assistir a les visites o proves mèdiques especialitzades.

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 7

Seguretat i salut laboral

La prevenció de riscos laborals és una prioritat de la política de l'Ajuntament i de les organitzacions sindicals d'aquesta corporació, i han de donar compliment a la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals i als reglaments i normes que la despleguen.

Els empleats tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Per això, l'Ajuntament ha de promoure, formular i posar en pràctica una adequada política de seguretat i salut dels seus empleats en tots els aspectes relacionats amb el treball i adoptarà totes les mesures necessàries per la seva protecció mitjançant un pla de prevenció, l'avaluació de riscos, informació, consulta, participació i formació dels empleats, actuació en cas d'emergència i vigilància de la salut.

Aquesta política ha de potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva i responsable de manera que s'integri en el sistema general de gestió de l'Ajuntament, tant en el conjunt de les seves activitats, com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació del Pla de prevenció de riscos laborals.

7.1 Mesures concretes per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals.

El Pla de prevenció de riscos laborals s'haurà d'incloure dins l'estructura organitzativa, les responsabilitats, les funcions, les pràctiques, els procediments, els processos i els recursos necessaris per realitzar l'acció de prevenció de riscos en l'Ajuntament, i ha de garantir centres i llocs de treball segurs, saludables i a la vegada sostenibles.

S'establiran protocols d'actuació per abordar situacions d'assetjament moral, sexual, psicològic o de nous riscos emergents.

Es desenvoluparan polítiques preventives d'informació i formació als empleats en matèria de seguretat, salut i medi ambient.

L'Ajuntament garantirà una vigilància de la salut anualment a tots els empleats en funció de l'avaluació de riscos del lloc de treball. Així mateix, oferirà als empleats de nova incorporació un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc a ocupar, i un reconeixement mèdic a l'empleat quan es reincorpori al treball, després d'una absència prolongada per motius de salut.

La vigilància de la salut constarà d'un reconeixement mèdic general i d'exploracions complementàries, d'acord amb els protocols mèdics específics que elabora el Servei de Vigilància de la Salut i que recullen les orientacions de les autoritats sanitàries.

El Comitè de Seguretat i Salut serà informat del resultat epidemiològic (col·lectiu) que es deriva d'aquesta vigilància.

L'Ajuntament garantirà la protecció de la salut dels treballadors, que per les seves característiques personals o per circumstàncies sobrevingudes, siguin especialment sensibles als riscos derivats del lloc de treball.

L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents laborals produïts i informarà trimestralment el Comitè de Seguretat i Salut. El Servei de Prevenció realitzarà el seguiment i la investigació d'aquests accidents.

En aplicació de l'article 24 de la LPRL, l'Ajuntament establirà les mesures de coordinació necessàries amb les empreses contractades, per garantir la seguretat i salut.

7.2 Comitè de Seguretat i Salut i delegats de prevenció.

El Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals. Estarà format pels delegats de prevenció, d'una part, i per representants de l'Ajuntament en igual nombre.

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Els delegats de prevenció seran designats per i entre els representants legals del Comitè d'Empresa i la Junta de Personal. No obstant això, a proposta de les seccions sindicals amb representació en el Comitè d'Empresa o Junta de Personal, es podran designar els treballadors que corresponguin i que no pertanyin a aquests òrgans. Els delegats de prevenció disposaran d'un crèdit horari de 50 hores anuals destinades a la prevenció de riscos laborals a més del temps necessari per al desenvolupament de les seves funcions establertes en l'article 36 i 37 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els delegats de prevenció han de col·laborar amb l'organització en la millora de l'acció preventiva, mitjançant l'aplicació, promoció i foment de la cooperació dels empleats en l'execució de les normes i mesures de protecció i prevenció de riscos laborals en l'empresa.

El Comitè de Seguretat i Salut adoptarà les seves pròpies normes per regular el seu funcionament durant els 6 mesos següents a la signatura d'aquest Conveni.

DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL I CONDICIONS SOCIALS

Article 8

Desenvolupament professional i formació

Els nous valors de la funció pública orienten les administracions a aprofitar al màxim les competències i els coneixements dels seus recursos humans.

En aquest sentit és una prioritat de l'Ajuntament desenvolupar una política de formació dels seus empleats/ades que a més de ser un instrument per aconseguir una millora de la qualitat del treball, sigui també un element de motivació i compromís del personal, de creació de cultura i valors, de progrés personal i professional. Tot

això es fa encara més imprescindible per tal d'assolir els objectius permanents d'eficàcia i modernització de la nostra Administració.

Altre reptes a abordar és cercar els sistemes necessaris per facilitar el creixement professional i personal dels empleats dins la nostra organització. En aquest context pren rellevància la promoció professional en les seves 2 vessants: vertical i horitzontal.

Entenem la promoció professional dels empleats com el conjunt ordenat d'expectatives de progrés que se'ls hi ha d'oferir dins d'aquesta organització, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

8.1 Formació: l'Ajuntament impulsarà pels seus empleats i empleades, amb la participació dels seus representants, el disseny de plans de formació, capacitat i reciclatge, per tal que aquests, en termes d'igualtat, accedeixin a cursos de formació que els permetin assolir el nivell de desenvolupament personal i professional necessari per l'adequada prestació dels serveis públics a la ciutadania.

Els treballadors disposaran de les hores de formació necessàries, sempre i quan la formació estigui relacionada amb el seu lloc de treball.

Es determina una aportació econòmica per part de l'Ajuntament de 50.000 euros anuals, per a cada un dels exercicis de vigència d'aquest Conveni, destinada a formació.

Com a criteri general, la formació a instància de l'Administració i els plans de formació anuals tindran en compte els horaris laborals dels diferents col·lectius d'empleats per tal que els cursos es puguin realitzar dins de l'horari laboral. En el marc del Pla de formació agrupat, i per circumstàncies d'excepcionalitat atribuïbles només a l'Administració, la formació que es desenvolupi fora de l'horari laboral es compensarà la dedicació horària del treballador en l'assistència a aquests cursos amb temps de descans.

8.2 Carrera professional: l'Ajuntament amb la participació dels agents socials, dissenyarà un sistema que articuli la promoció i la carrera professional lligada a la progressió de l'empleat i al reconeixement en la carrera, que li permeti avançar, tant des del punt de vista retributiu com de prestigi, i consolidar la posició assolida en la seva trajectòria professional.

Es crea una Comissió de Carrera Professional que serà l'òrgan de seguiment de la carrera professional aprovada en aquest Conveni.

Desenvolupament professional

Objectius: els treballadors/ores tenen el dret a anar progressant en el seu desenvolupament professional. Per això s'està d'acord en la necessitat d'impulsar sistemes que potenciïn el creixement professional del personal, com a element clau relacionat amb la seva satisfacció i la seva motivació, a fi i efecte de millorar l'eficàcia de l'Administració en benefici del servei a la ciutadania.

En aquest sentit es dissenyarà un model de carrera professional per a tots els treballadors/ores de l'Ajuntament que permeti la progressió professional ocupant el mateix lloc de treball, mitjançant l'assoliment d'un nivell personal, d'acord amb els mecanismes que s'estableixin.

Les característiques bàsiques que haurà de complir aquest sistema de carrera professional són les que es detallen a continuació.

Carrera professional

Concepte: la carrera professional de tot el personal, d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i igualtat, es basa en el reconeixement per part de l'Administració del desenvolupament professional del personal sense necessitat de canviar de lloc de treball, és a dir, desenvolupant les competències professionals del seu lloc de treball. El sistema de desenvolupament de la carrera professional ha de reconèixer: l'experiència, la formació i la trajectòria professional de cada treballador/a.

La carrera professional és un sistema de reconeixement, promoció i desenvolupament professional que reconeix de forma individualitzada, pública i expressa l'aportació de cada treballador/a als objectius i resultats de l'Ajuntament mitjançant

el desenvolupament professional assolit per la seva experiència i competències necessàries en les tasques professionals.

Principis bàsics

Voluntària: tant l'accés a la carrera professional, com els canvis de nivell, tenen caràcter voluntari.

Universal: tots els treballadors o grups professionals referits en el seu àmbit d'aplicació podran tenir accés a la carrera professional.

Avaluable i participativa: la participació en el sistema de carrera professional serà avaluable periòdicament mitjançant un sistema objectiu d'avaluació que tindrà com a referents l'experiència, la formació i la trajectòria professional. El canvi de nivell en cap cas no serà automàtic. Es procedirà a la constitució d'una Comissió Avaluadora Paritària de la Carrera Professional.

Revisable: la carrera professional és un element actiu, i, per tant, objecte a revisió i a canvis.

Estructurada i retribuïda per grups: aquests grups són els referenciats posteriorment. La retribució assignada al grup més alt de la carrera no serà superior en més del ½ la retribució assignada al grup més baix de la carrera.

Desenvolupament i aplicació

En el termini 2 mesos des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni col·lectiu, el grup de treball de carrera professional elevarà a la Comissió Paritària la proposta per tal d'acordar el reglament i el calendari d'implantació de la carrera professional.

El grup de treball haurà d'analitzar entre d'altres els aspectes següents:

Formulació dels criteris d'assoliment del nivell: serveis prestats i formació, entre d'altres, que hauran d'ajustar-se a principis d'objectivitat.

Definició dels indicadors, criteris i regles de procediment, per tal d'avaluar la trajectòria i desenvolupament professional; aquests instruments hauran de ser objectivables i transparents.

Formularà el procediment per a l'accés a l'avaluació i revisió i recurs del resultat de l'avaluació per part de l'interessat.

Compensació retributiva per a cadascun dels graus de progressió.

L'avaluació de la trajectòria professional s'arribarà per un sistema participatiu i objectivable amb tots els agents implicats a l'organització i en el qual sempre s'haurà de comptar amb l'informe vinculant de la Comissió Avaluadora Paritària de la Carrera Professional.

Grups professionals

S'entén per grup professional la classificació que agrupa unitàriament les competències professionals, titulacions i contingut general de la prestació laboral. L'assignació de cada lloc de treball a un grup professional es farà atenent les funcions que efectivament s'assignin al lloc de treball i la titulació que es requereix per desenvolupar aquest lloc de treball o exercir la professió per a la qual hom és contractat.

L'itinerari de carrera indica els anys de permanència mínima per nivell abans d'optar al pròxim nivell de l'itinerari.

Grups i itineraris de carrera

Grup A: titulats superiors.

Nivell 1: 5 anys o més d'experiència.

Nivell 2: 11 anys o més d'experiència.

Nivell 3: 18 anys o més d'experiència.

Nivell 4: 25 anys o més d'experiència.

Grup B: titulats de grau mitjà.

Nivell 1: 5 anys o més d'experiència.

Nivell 2: 11 anys o més d'experiència.

Nivell 3: 18 anys o més d'experiència.

Nivell 4: 25 anys o més d'experiència.

Grup C: formació professional (2n).

Nivell 1: 5 anys o més d'experiència.

Nivell 2: 11 anys o més d'experiència.
Nivell 3: 18 anys o més d'experiència.
Nivell 4: 25 anys o més d'experiència.
Grup D: formació professional (1r) i Grup E (per homologació de carrera).
Nivell 1: 5 anys o més d'experiència.
Nivell 2: 11 anys o més d'experiència.
Nivell 3: 18 anys o més d'experiència.
Nivell 4: 25 anys o més d'experiència.

CONDICIONS SOCIALS

Article 9

Condicions socials

Les noves realitats socials que ens envolten estimulen l'adopció dels canvis necessaris i la conformació d'un entorn de treball on les persones siguin l'element més cuidat i l'Administració sigui sensible a les particularitats socials i familiars d'aquestes.

La construcció d'aquest entorn passa evidentment per les pràctiques excel·lents de la pròpia Administració, en termes d'igualtat, no-discriminació, millora de la qualitat de l'ocupació, responsabilitat social, conciliació familiar, etc., així com per l'adopció de mecanismes que promoguin el benestar social dels seus empleats i familiars més enllà de l'obligació de retribuir els serveis prestats a l'Ajuntament.

9.1 Premis per anys de servei: per tal de premiar la permanència dels empleats/ades a l'Ajuntament s'estableix un sistema de premis vinculat als anys de serveis prestats, que consisteix en el gaudi de dies addicionals de vacances retribuïdes.

Els requisits a tenir en compte per gaudir d'aquests premis són:

- Trobar-se en servei actiu en la data de gaudi.
- Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament de Santa Coloma de Gramenet i/o a qualsevol dels seus organismes autònoms.
- Que els serveis hagin estat efectivament prestats, descomptant-se a aquest efecte els períodes de llicència no retribuïda, pròrroga de la incapacitat temporal, suspensió contractual, excedències voluntàries, serveis especials i comissions de servei no forçoses.

Premis:

Als 25 anys de servei: 5 dies addicionals de vacances, més 300 euros.

Als 30 anys de servei: 12 dies addicionals de vacances, més 500 euros.

Als 35 anys de servei: 19 dies addicionals de vacances, més 600 euros.

Als 40 anys de servei: 19 dies addicionals de vacances, més 700 euros.

Els dies addicionals tindran la consideració de dies naturals i consecutius.

9.2 Jubilacions voluntàries incentivades: els empleats/ades, que reuneixin els requisits legals necessaris, podran acollir-se a la jubilació voluntària anticipada, amb dret a percebre les quanties següents:

Als 60 anys: 50.000 euros.

Als 61 anys: 38.000 euros.

Als 62 anys: 27.000 euros.

Als 63 anys: 15.500 euros.

Als 64 anys: 7.800 euros.

Als efectes de reconeixement dels drets econòmics que estableix el paràgraf anterior, la sol·licitud de jubilació voluntària anticipada haurà de ser formulada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent. Si aquesta es sol·licita transcorregut aquest termini, es concedirà la jubilació amb la gratificació corresponent a l'escala immediatament inferior.

En tot cas caldrà acreditar 5 anys de serveis efectius a l'Ajuntament o els seus organismes autònoms, per gaudir d'aquest dret.

9.3 Revisió ginecològica i altres millores mèdiques preventives: anualment l'Ajuntament oferirà la campanya de vacunació antigripal a tots els empleats i una

revisió ginecològica de caràcter preventiu per al personal femení que, d'acord amb el protocol mèdic, inclourà la realització d'una mamografia cada 2 anys, a partir dels 40 anys d'edat. Així mateix, en les revisions anuals s'inclourà, en les analítiques generals a homes de >45 anys, determinació de l'antigen prostàtic específic (PSA).

9.4 Incapacitat temporal i maternitat: en cas de situació d'accident laboral amb baixa mèdica i permís de maternitat, l'Ajuntament abonarà la quantitat necessària com a millora voluntària fins a complementar el 100% del salari.

En cas de situació d'incapacitat temporal per malaltia o accident no laboral, l'Ajuntament abonarà la quantitat necessària, com a millora voluntària fins a complementar el 100% del salari, durant un període de 3 mesos continuats o 3 mesos discontinuats per any.

L'Ajuntament perllongarà el pagament de la millora voluntària en casos concrets (malalties greus, intervencions quirúrgiques i malalties que requereixen una convalescència llarga) sempre que l'empleat/ada aporti la documentació mèdica justificativa emesa per un metge del sistema nacional de salut, amb l'informe previ favorable del facultatiu de l'Ajuntament i del Comitè de Seguretat i Salut.

Els comunicats de baixa i de confirmació de baixa, així com també de l'alta, hauran de ser presentats a l'Àrea de Recursos Humans en un termini màxim de 3 dies des de la seva emissió. La demora en la presentació dels comunicats, si no és per causa greu justificada i demostrada, donarà lloc a la retirada d'aquesta millora voluntària.

9.5 Ajuts socials i pòlissa d'assegurança: per a aquestes finalitats es destina una assignació econòmica total anual de 16.000 euros per a cada exercici de vigència d'aquest Conveni.

Respecte els ajuts socials es mantenen les mateixes modalitats d'ajut i els criteris de distribució acordats per la Comissió d'Acció Social en l'exercici 2005.

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança per cobrir la defunció o incapacitat permanent a favor dels seus empleats/ades o possibles beneficiaris. Es consensuaran les bases del concurs per l'adjudicació del contracte en qüestió. La prestació per mort o incapacitat permanent total o absoluta serà de la mateixa quantia que allò pactat per una jubilació anticipada incentivada als 60 anys d'edat.

9.6 Pla de pensions d'ocupació: es determina una aportació econòmica anual equivalent al 0,5% de la massa salarial del personal de tot l'Ajuntament, com a entitat promotora del Pla de pensions, per cada un dels exercicis de vigència d'aquest Conveni i d'acord amb els criteris establerts per les especificacions del Pla.

9.7 Defensa jurídica: l'Ajuntament assumirà, sigui amb el seu propi cos jurídic o amb algun altre mitjà, la defensa del personal que ho necessiti a causa de l'exercici de la seva funció.

9.8 Pagament de la nòmina mensual: l'Ajuntament adoptarà les mesures precises perquè la nòmina mensual sigui dipositada en una entitat bancària el darrer divendres de cada mes, a fi que el cobrament del salari estigui a disposició de la plantilla fixa abans de la finalització del mateix mes. Queda totalment prohibit fer les gestions de cobrament del salari en horari de treball. Només en el cas que per raons imputables a l'Ajuntament, no es pugués efectuar l'ingrés de la nòmina en el termini establert a l'anterior paràgraf, aquest habilitarà un temps de cobrament.

9.9 Ajuts reintegrables extraordinaris per necessitats, préstecs i bestretes: es reserva del pressupost municipal anual una dotació de 180.000 euros per les diferents sol·licituds d'ajuts reintegrables i préstecs per adquisició d'habitatges. La Comissió de Préstecs és l'òrgan competent per qualificar les sol·licituds sobre:

a) La concessió d'ajuts reintegrables fins a 2 vegades la retribució mensual en supòsits de malaltia greu, o d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques als empleats/ades a retornar en un termini màxim de 14 mensualitats.

b) La concessió de préstecs per la compra de l'habitatge habitual per un total màxim de 15.000 euros. La quantitat prestada més els interessos meritats al tipus d'interès legal vigent en el moment de la concessió es retornaran en el termini màxim de 72 mesos. Per accedir a aquest tipus de préstec, caldrà demostrar que

l'habitatge està destinat a la residència habitual de la persona que ho sol·licita i que, a judici de l'Ajuntament, es tingui suficient garantia que la quantitat prestada més els interessos meritats seran retornats en el termini concedit.

c) La Comissió de Préstecs podrà concedir-ne (per un màxim de 2 mensualitats) per altres motius que consideri justificats, a retornar en un termini màxim de 14 mensualitats, sense interessos de cap mena.

El empleats/ades podran sol·licitar la bestreta de les retribucions mensuals fins a la quantitat proporcional als dies ja treballats al llarg del mes de la sol·licitud, així com d'un dels diferents pagaments extraordinaris.

Aquest tipus d'ajuts, préstecs i bestretes podran ser demanats pel personal laboral fix, en servei actiu.

9.10 Renovació del permís de conduir vehicles: al personal que, habitualment, condueix un vehicle de l'Ajuntament en l'exercici de les funcions del seu lloc de treball, li seran abonades les despeses derivades de la renovació del permís de conduir.

9.11 Vestuari i roba de treball: l'Ajuntament facilitarà a tot el personal, en els casos en què el tipus de funcions a desenvolupar així ho requereixin, l'uniforme o vestuari oficial, els equips i complements necessaris. Roman l'obligació de dur l'uniforme o vestuari, durant la jornada laboral, per aquells col·lectius als quals se'ls hi lliura.

DRETS SINDICALS I ÒRGANS DE PARTICIPACIÓ

Article 10

Drets sindicals i òrgans de participació

10.1 La llibertat sindical: el personal laboral té dret a sindicar-se lliurement per a la promoció i defensa dels seus interessos econòmics i socials.

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

La llibertat sindical comprendrà, entre altres, l'exercici de l'activitat sindical dins l'Ajuntament o fora, que suposarà, entre d'altres, el dret a la negociació col·lectiva, a l'exercici del dret de vaga, al plantejament de conflictes individuals i col·lectius i a la presentació de candidatures per a l'elecció del corresponent òrgan de representació a l'Ajuntament, en els termes previstos a les normes corresponents.

Els qui tinguin càrrecs directius o de representació en el sindicat en el qual estiguin afiliats, no podran desenvolupar, simultàniament, a l'Ajuntament càrrecs de lliure designació de categoria de director general o assimilats, així com qualsevol altre de rang superior.

10.2 L'acció sindical: els treballadors afiliats a un sindicat podran, en l'àmbit de l'Ajuntament:

a) Constituir seccions sindicals de conformitat amb allò establert als estatuts del sindicat.

b) Celebrar reunions, prèvia notificació a Recursos Humans de l'Ajuntament, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de l'Ajuntament.

c) Rebre informació que li remeti el seu sindicat.

Les seccions sindicals dels sindicats més representatius i dels que tinguin representació al Comitè d'Empresa de l'Ajuntament tindran els següents drets:

a) Amb la finalitat de facilitar la difusió d'aquells avisos que puguin interessar els afiliats al sindicat i els treballadors en general, l'Ajuntament posarà a la seva disposició un tauler d'anuncis, repartit pels edificis municipals i situat a llocs visibles, preferentment al costat dels rellotges de control horari.

b) Gaudiran d'un local a l'edifici de la Plaça de la Vila, així com dels mitjans tècnics per al desenvolupament de les tasques que li són adients, material fungible, ordinadors, arxius, etc.

c) A la negociació col·lectiva, en els termes establerts en la seva legislació específica.

Les seccions sindicals que puguin constituir-se pels treballadors afiliats als sindicats amb presència al Comitè d'Empresa estaran representades per un delegat sindical escollit per i entre els seus afiliats dins l'Ajuntament.

La representació de les seccions sindicals serà feta per un delegat o delegada sindical que haurà de ser treballador en actiu de l'Ajuntament. El delegat sindical representa i defensa els interessos del seu sindicat i dels treballadors i les treballadores que hi estan afiliats dins de l'Ajuntament, sens perjudici de les funcions específiques dels comitès d'empresa i Junta de Personal.

No es consideren computables com a hores sindicals les de negociació del Conveni o quan siguin per a reunions convocades a instàncies de la corporació.

Els delegats sindicals, en el supòsit que no formin part del Comitè d'Empresa, tindran dret a les mateixes garanties que les establertes legalment pels membres del Comitè d'Empresa, així com també els següents drets:

a) Tenir accés a la mateixa informació i documentació que l'Ajuntament posi a disposició del Comitè d'Empresa, quedant obligats els delegats sindicals a guardar secret professional.

b) Assistir a les reunions del Comitè d'Empresa i dels òrgans interns de l'Ajuntament en matèria de seguretat i salut, amb veu però sense vot.

c) Rebre informació prèvia i ésser escoltats per l'Ajuntament prèviament a l'adopció de mesures de caràcter col·lectiu que afectin els treballadors en general, i especialment, en els acomiadaments i sancions d'aquests últims.

La durada del mandat dels membres del Comitè d'Empresa serà de 4 anys, podent ésser reelegits en successius períodes electorals.

Es reconeix el dret de vaga sense cap altres limitacions que les establertes per la llei.

10.3 Òrgan de representació: Comitè d'Empresa. El Comitè d'Empresa serà l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors a l'Ajuntament per a la defensa dels seus interessos.

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat, com a òrgan col·legiat, per a exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.

Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en el seu conjunt, observaran secret professional inclòs un cop deixin de pertànyer al Comitè d'Empresa i, en especial, en totes aquelles matèries sobre les que s'assenyali expressament el caràcter de reservat. En tot cas, cap tipus de document que l'Ajuntament lliuri al Comitè d'Empresa podrà ésser utilitzat fora de l'estricta àmbit de l'Ajuntament ni per a diferents fins dels que van motivar el lliurament.

L'Ajuntament aplicarà la Llei 2/91 sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació en aquells aspectes que per via reglamentària es regulin de l'acord a què s'ha arribat amb els sindicats sobre el control de la contractació.

El Comitè d'Empresa escollirà, entre els seus membres, 1 president i 1 secretari del Comitè, i elaborarà el seu propi reglament de procediment, que no podrà contravenir allò disposat a la llei, remetent còpia d'això a l'autoritat laboral, a efectes de registre, i a l'Ajuntament.

Igualment podran desplaçar-se fora del seu centre de treball en l'exercici de la seva activitat sindical, després d'haver-ho sol·licitat.

Els membres del Comitè d'Empresa disposaran d'un crèdit d'hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions de representació. En aquest sentit, es fixa un crèdit individual de 35 hores mensuals de lliure disposició sindical, sense computar-s'hi les hores de negociació col·lectiva. El gaudi parcial d'aquest crèdit d'horari haurà de ser comunicat per escrit pel propi representant a Recursos Humans per tal de tenir-ne constància de les hores encara disponibles. Cada membre, a nivell individual, pot cedir el seu crèdit d'hores anuals a la secció sindical a què representa,

la qual acumularà aquestes hores cedides en un altre membre. Aquests termes seran formalment comunicats per escrit a la Direcció de Recursos Humans.

A requeriment del treballador, i a través de les centrals sindicals signants d'aquest Conveni, la corporació descomptarà de la nòmina mensual dels treballadors i treballadores que pertanyen a alguna central sindical, l'import de la quota sindical corresponent. La corporació efectuarà les detracions esmentades, excepte si hi ha indicació contrària de la persona interessada, durant períodes d'1 any. La corporació lliurarà còpies mensuals de les transferències a la representació sindical.

Els membres del Comitè d'Empresa i Junta de Personal tenen dret a formació sindical. L'Ajuntament disposarà dels recursos econòmics i materials suficients que, per a cada exercici d'aquest Conveni, serà de la quantitat de 3.600 euros, que s'incrementarà amb l'IPC de Catalunya, per fer efectiu aquest dret, degudament justificat, prèviament o posteriorment a la realització de la formació.

Els representants dels treballadors i treballadores que tenen càrrecs de responsabilitat a nivell local, comarcal, autonòmica, nacional o estatal, en alguna organització sindical, disposaran de les hores necessàries per atendre l'esmentada responsabilitat. Es considerarà accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present Conveni, el que pot esdevenir als representants dels treballadors/ores amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

10.4 El dret de reunió: els treballadors tenen dret a reunir-se en assemblea.

Es recull l'aportació legal de l'Estatut dels treballadors. Els representants dels treballadors podran reunir-se lliurement durant la jornada laboral, per tractar de problemes que afecten el personal i el centre de treball, amb els límits establerts per les lleis.

L'assemblea podrà ser convocada pel Comitè d'Empresa, o per un nombre de treballadors no inferior al 33% de la plantilla. L'assemblea serà presidida, en tot cas, pel Comitè d'Empresa, que serà responsable del seu normal desenvolupament. La presidència comunicarà a Recursos Humans de l'Ajuntament la convocatòria i acordarà amb aquest les mesures oportunes per tal d'evitar perjudicis en l'activitat normal de l'empresa.

Quan per raó de treballar a torns, per insuficiència dels locals o per qualsevol altra circumstància, no pugui reunir-se simultàniament tota la plantilla sens perjudici o alteració en el normal desenvolupament del servei públic, les diverses reunions parcials que s'hagin de celebrar es consideraran com una sola i datades en el dia de la primera.

El lloc de reunió serà en les dependències municipals. Les reunions tindran lloc prioritàriament fora de les hores laborals i, en tot cas, sense que afecti el normal desenvolupament del servei i per les hores imprescindibles.

L'Ajuntament facilitarà una sala per a la celebració de l'assemblea, excepte en els casos recollits per la normativa.

La convocatòria de l'assemblea, amb expressió de l'ordre del dia proposat pels convocants, es comunicarà a Recursos Humans amb 48 hores d'antelació, com a mínim.

10.5 Òrgans de participació:

Comissió Paritària: la Comissió Paritària està integrada per 10 membres de forma paritària per l'Ajuntament i els representants dels empleats/ades, i és l'òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i vigilància del compliment del Conveni.

La Comissió Paritària es reunirà ordinàriament 1 cop cada mes i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecaran actes de les reunions i els acords que s'hi prenguin seran de compliment obligatori. En cas contrari, s'eleva a l'arbitratge del CEMICAL.

Comitè de Seguretat i Salut: el Comitè de Seguretat i Salut és l'òrgan paritari i col·legiat de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de

l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals. Estarà format pels delegats de prevenció, d'una part, i per representants de l'Ajuntament en igual nombre.

Els delegats de prevenció són els representants dels treballadors amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

Comissió de Promoció i Valoració de Llocs de Treball: la Comissió serà paritària i estarà integrada per:

1 president.

Representació social: 5 membres designats pels representants dels empleats/ades.

Representació de la corporació: tants vocals com representants hi hagi de la part social, designats per l'òrgan municipal competent.

Funcions de la Comissió

Estudi i debat de les propostes de promoció o valoració.

Atendre les reclamacions que es puguin formular en relació a les categories professionals.

Elaborar una proposta sobre normativa de promoció interna.

Elaborar proposta de valoració de llocs de treball de nova creació.

Fer propostes de solució als casos individuals i col·lectius que resultin afectats per les noves definicions i composició dels llocs de treball.

Realitzar una revisió anual de les fitxes de funcions dels llocs de treball i emetre informe al respecte per la proposta d'aprovació per l'òrgan competent.

En tot cas, el seu informe serà preceptiu en tots aquests temes que es proposin als òrgans de govern.

Periodicitat

Aquesta Comissió es reunirà trimestralment.

Comissió de Formació: la Comissió de Formació està constituïda de forma paritària, i serà l'òrgan que proposarà i avaluarà els diferents plans de formació pels col·lectius que componen la plantilla de l'Ajuntament, responsabilitzant-se de l'aprofitament d'aquests.

Aquesta Comissió que es reunirà com a mínim 1 cop trimestralment, adequarà el seu protocol de funcionament a les necessitats actuals en el termini de 6 mesos des de la signatura del Conveni.

Comissió de Carrera Professional: la Comissió de carrera professional amb representació paritària de l'Ajuntament i dels representants dels empleats/ades, serà l'òrgan de seguiment de la carrera professional aprovada.

Comissió d'Acció Social: la Comissió d'Acció Social amb representació paritària de l'Ajuntament i dels representants dels empleats/ades, estudia i valora les sol·licituds presentades al fons d'acció social i proposa la seva concessió davant la Direcció de Recursos Humans.

Funcions de la Comissió:

Establir els conceptes, criteris generals per a l'assignació d'aquests ajuts.

Estudiar i valorar les sol·licituds a l'efecte de proposar la concessió corresponent davant la Direcció de Recursos Humans.

Proposar la concessió dels ajuts amb subjecció a les bases generals i als principis d'equitat i objectivitat.

Realitzar propostes de millora al procés i concessió dels ajuts.

Altres relacionades.

Comissió de Control del Pla de Pensions: es crearà la Comissió de Control del Pla de Pensions que tindrà representació paritària del promotor i dels partícips, i la seva finalitat serà supervisar el funcionament i execució del Pla de Pensions.

Comissió de Préstecs i Bestretes: la Comissió de Préstecs i Bestretes, formada per 4 membres dels representants dels empleats/ades i 2 de l'Ajuntament, es l'òrgan que estudia i valora les sol·licituds presentades pels empleats i proposa la seva concessió davant la Direcció de Recursos Humans.

Mesa Tècnica dels auxiliars tècnics: la Mesa estarà integrada per:

1 president.

Representació social: 5 membres designats per la part social.

Representació de la corporació: tants vocals com representants hi hagi de la part social, designats per l'òrgan municipal competent.

La Mesa Tècnica s'encarregarà del desenvolupament dels aspectes tècnics dels auxiliars tècnics. Es reunirà en sessió ordinària trimestralment.

Article 11

Règim disciplinari

El personal laboral es regira quant a tipificació de faltes i sancions per allò que s'estableix pel personal funcionari a la seva normativa reguladora. Tanmateix, pel que fa a la tramitació dels expedients, prescripció, terminis i resta de règim jurídic, cada col·lectiu s'ha d'atenir a allò que estableix la normativa sobre funció pública o personal laboral, respectivament. Pel que fa al tràmit d'audiència que regula la normativa del personal funcionari, s'aplicarà també pel personal laboral, amb interrupció del termini de prescripció i/o caducitat.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

1. L'Ajuntament endegarà el procés de funcionarització de la seva plantilla en els termes previstos a la legislació vigent, amb la periodificació necessària per tal de finalitzar-lo abans de la finalització de la vigència d'aquest Conveni.

2. L'Ajuntament dedicarà en l'exercici 2006, 2007 i 2008 el 0'5%, com a mínim, de la massa salarial al Pla de carrera professional.

3. Tots els beneficis i drets pactats en aquest Conveni que facin referència a cònjuges o altre grau de parentiu per afinitat, s'han d'aplicar igualment a les unions estables de parella heterosexual i les unions estables de parella homosexual. Així mateix, serà extensiva als casos d'adopció o acolliment permanent o preadoptiu.

Per tenir dret a aquests beneficis s'haurà d'acreditar documentalment la convivència.

4. En el supòsit d'exigir-se una determinada carència de serveis previs per a poder exercir tota mena de drets previstos en aquest Conveni, podran ser serveis prestats reconeguts indistintament com a funcionari/ària de carrera, funcionari/ària interí, el període d'estada a l'Acadèmia de Policia de Catalunya dels agents de nou ingrés a l'Ajuntament o el personal laboral amb qualsevol modalitat contractual a l'Ajuntament.

5. L'Ajuntament i els representants dels empleats/ades col·laboraran conjuntament en l'elaboració de criteris de selecció per a les convocatòries de selecció i borses de treball.

Així mateix col·laboraran conjuntament en l'elaboració de criteris de selecció que tot i respectant la normativa facin possible l'accés de persones amb discapacitat en els processos de selecció.

En tots els tribunals de selecció i provisió formarà part un membre de la part social amb veu i vot.

6. L'Ajuntament i el Comitè d'Empresa col·laboraran conjuntament en l'elaboració d'una normativa interna en relació als trasllats de lloc de treball.

7. S'inclouen com a part integrant d'aquest Conveni els annexos d'horaris i roba de treball.

8. L'Ajuntament i el Comitè d'Empresa elaboraran conjuntament, cada exercici, unes taules salarials.

9. Es dotarà els fons addicionals necessaris per tal d'implementar mesures de classificació professional dels llocs de treball.

10. L'Ajuntament es compromet, en el termini que s'hi indica, a desenvolupar els processos de promoció dels següents col·lectius :

Administratius i auxiliars administratius adscrits a les biblioteques a tècnics auxiliars de biblioteques, en desembre de 2006.

Auxiliars administratius a administratius en aquells llocs de treball que, un cop revisats, requereixen la categoria d'administratius, que com a mínim seran 40 llocs de treball, en febrer de 2007.

Auxiliars tècnics de serveis socials a auxiliars administratius, en febrer de 2007.

11. Categoria superior: en aquells casos que per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal s'encomani a un treballador o una treballadora la realització de funcions superiors, aquest/a percebrà la retribució corresponent a aquella categoria superior. El treballador/a haurà de complir els requisits necessaris del lloc de treball a ocupar.

12. A l'objecte d'afavorir la reducció de la mitjana de l'edat de la plantilla, així com incidir en la disminució de l'atur, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni col·lectiu, es posaran en marxa les mesures necessàries perquè els empleats i empleades municipals, de forma voluntària, puguin acollir-se als beneficis recollits en el Reial decret 1131/2002, d'1 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, i el Reial decret 1194/1985, de 17 de juliol, sobre acomodació de normes sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

1. Els treballadors i les treballadores que prestin serveis amb càrrec a places subvencionades totalment o parcialment per altres administracions públiques, quedaran així mateix compresos en totes les condicions establertes en aquest Conveni.

2. Durant els 6 mesos posteriors a la signatura del present Conveni, no es considerarà necessari el requisit de sol·licitar la jubilació voluntària anticipada, com a mínim, 30 dies naturals abans del compliment de l'edat corresponent.

3. Durant els 6 mesos posteriors a la signatura del present Conveni, es podran sol·licitar els permisos pels serveis prestats i es podrà optar per l'opció de l'anterior Conveni o l'actual.

DISPOSICIONS FINALS

1. Els acords als quals s'arribarà amb relació a la negociació es trametran a l'autoritat laboral tal com es reflecteix en els apartats 2 i 3 de l'article 90 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors i el Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registres i dipòsits de convenis col·lectius de treball, i amb el prec que es publiqui en el BOP. La corporació editarà aquest Conveni en el termini màxim d'1 mes a comptar des de la comunicació del seu registre.

ANNEX 1

Vestuari i roba de treball

1. Relació de peces de roba que compon el vestuari dels treballadors dels següents col·lectius:

Personal d'impremta

1 parell de sabates d'estiu, 1 parell de sabates d'hivern i 2 bates.

Auxiliar tècnic especialista mobilitat

Hivern: 1 parell de sabates, 2 vestits, 2 camises, 1 jaqueta, 1 corbata, 2 jerseis i 1 jaquetó (cada 2 anys).

Estiu: 1 parell de sabates, 1 americana, 2 pantalons, 2 camises m/c i 1 corbata.

Auxiliar tècnic serveis interns (homes)

Hivern: 1 vestit, 2 camises m/ll; 1 jaquetó (cada 2 anys), 1 jersei i 1 parell de sabates.

Estiu: 1 vestit, 2 camises m/c; 1 corbata i 1 parell de sabates.

Auxiliars tècnics serveis interns (dones)

Hivern: 1 pantalons o faldilla, 2 camises m/ll i 1 parell de sabates.

Estiu: 1 pantalons o faldilla, 2 camises m/c i 1 parell de sabates.

Infermera i treballadores familiars centre de dia

2 pijames; 2 sabates i 2 jaquetes.

Mantenidors de l'IME

Hivern: 2 polars; 2 pantalons xandall; 2 dessuadores, 1 cangur (entrega bianual), 1 parca (entrega bianual), 1 granota (segons necessitats) i 1 parell de sabates d'esport d'hivern.

Estiu: 2 polos de màniga curta, 2 pantalons de xandall d'estiu i 1 parell de sabates d'esport d'estiu.

Brigada de manteniment de l'IME

Hivern: 2 pantalons de pana gris multibutxaca, 2 polos granito m/l granat, 2 sueters punt canalé, 1 parca (entrega bianual), 1 botes amb puntera i plantilla Silex, 1 granota (segons necessitats), 1 armilla multibutxaca i 1 armilla reflectant (segons necessitats).

Estiu: 2 pantalons gris multibutxaca, 2 polos granito m/c granat banda reflectant i 1 sabates numan perforat.

2. Relació de peces de roba que compon el vestuari dels treballadors que fan la selecció mitjançant el sistema de fitxes i punts:

La selecció de les peces de vestuari definit per a cada col·lectiu, que es relacionen a continuació, es farà mitjançant una fitxa de sol·licitud, que s'emplenarà una vegada a l'any.

Aquesta fitxa permet escollir les peces del vestuari que el col·lectiu té definides d'acord amb les necessitats del servei. Cada peça de roba té un valor en punts. El treballador de cada col·lectiu podrà adquirir el nombre de peces que cregui convenient pel total de punts que es consigna a la fitxa, regint-se per un sistema de màxims i mínims.

Aquest sistema de màxims i mínims fixa el nombre de peces que cada treballador pot demanar com a màxim i com a mínim, amb l'objectiu de garantir una uniformitat de qualitat, facilitar la variabilitat i evitar el deteriorament.

Mercats - 70 punts

Anorac: 14 punts

Botes: 10 punts

Camisa màniga curta: 4 punts

Camisa màniga llarga: 4 punts

Granota: 6 punts

Impermeable: 7 punts

Jersei pul·lòver: 12 punts

Pantalons d'estiu: 5 punts

Pantalons hivern: 9 punts

Manteniment (BMO) - 75 punts

Anorac: 12 punts

Botes: 10 punts

Camisa màniga curta cotó: 4 punts
Camisa màniga llarga cotó: 5 punts
Caçadora: 5 punts
Impermeable: 7 punts
Jersei coll punxa: 8 punts
Pantalons d'estiu: 5 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Sabates: 8 punts

Electricistes - 82 punts

Anorac: 12 punts
Botes electricista: 12 punts
Camisa màniga curta cotó: 4 punts
Camisa màniga llarga cotó: 5 punts
Caçadora: 5 punts
Impermeable: 7 punts
Jersei pul·lòver: 8 punts
Pantalons d'estiu: 5 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Sabates electricista: 13 punts

Auxiliars tècnics centres cívics - 88 punts

Bata cotó: 6 punts
Bossa portadocuments: 5 punts
Impermeable: 3 punts
Jersei: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Parca transformable: 26 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Polo màniga llarga: 5 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliar tècnic Centre de Dia - 84 punts

Armillà: 13 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Camisa màniga llarga: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliars tècnics biblioteques - 80 punts

Armillà: 13 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Polo màniga llarga: 5 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliar tècnic Can Sisterè - 87 punts

Armillà: 13 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Polo màniga llarga: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts

Bata (cada 2 anys): 6 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliar tècnic Museu -119 punts

Anorac: 14 punts
Armillà: 13 punts
Bata cotó: 6 punts
Camisa màniga curta: 7 punts
Camisa màniga llarga: 7 punts
Jersei: 10 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Pantalons treball: 5 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliar tècnic Escola de Música -101 punts

Armillà: 13 punts
Bata cotó: 6 punts
Camisa màniga curta: 7 punts
Camisa màniga llarga: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Pantalons de treball: 5 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliar tècnic d'escoles - 90 punts

Bata cotó: 6 punts
Bossa portadocuments: 5 punts
Botes d'aigua: 4 punts
Impermeable: 3 punts
Jersei: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Parca transformable: 26 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Polo màniga llarga: 5 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts

Auxiliar tècnic d'escoles (manteniment d'instal·lacions) - 108 punts

Botes electricista: 20 punts
Botes d'aigua: 4 punts
Caçadora i pantalons de treball de cotó: 11 punts
Impermeable: 4 punts
Jersei: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Parca transformable: 26 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Polo màniga llarga: 5 punts
Sabates electricista: 13 punts

Auxiliars tècnics d'escoles (manteniment piscines) - 106 punts

Banyador pantalons: 6 punts
Bata cotó: 6 punts

Bossa portadocuments: 5 punts
Botes d'aigua: 4 punts
Impermeable: 4 punts
Jersei: 7 punts
Pantalons d'estiu: 10 punts
Pantalons d'hivern: 10 punts
Parca transformable: 26 punts
Polo màniga curta: 4 punts
Polo màniga llarga: 5 punts
Sabates d'estiu: 13 punts
Sabates d'hivern: 16 punts
Xanquetes de goma: 2 punts

Personal teatre - 66 punts

Armilla: 8 punts
Botes electricista: 20 punts
Sabates electricista: 13 punts
Pantalons d'estiu: 9 punts
Pantalons d'hivern: 9 punts

ANNEX 2

Horaris per col·lectius

Ajuntament

Personal d'oficines

S'entendrà per personal d'oficines aquell que fa funcions tècniques i/o administratives en qualsevol àrea de l'Ajuntament i els seus assimilats que no tinguin regulació específica.

Aquest personal farà un total de 35 hores setmanals, de dilluns a divendres, de 7.30 a 14.30 hores, amb 1 hora de flexibilitat posterior.

Oficina d'informació

Horari total de 35 hores setmanals, combinat matí i tarda segons el servei preestablert.

Impremta

Horari de 7.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres.

Preimpresió: prolongació de la jornada laboral mensualment en 4 hores, segons les necessitats del servei.

Impressió: prolongació de la jornada laboral mensualment en 16 hores, segons les necessitats del servei.

Unitat de secretaria

Horari total de 40 hores setmanals. Al matí faran l'horari normal del personal d'oficines, fins a les 35 hores setmanals, i les 5 hores restants a les tardes, segons el servei preestablert.

Auxiliars tècnics del servei d'assumptes generals

Horari de 7.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres, i de 14.00 a 21.00 hores en el cas de l'auxiliar tècnic de tarda.

Un dels auxiliars tècnics de l'edifici ubicat al carrer del Doctor Ferran, 24 realitzarà el seu horari de 7.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres.

Auxiliars tècnics d'escoles

Aquest personal farà un total de 35 hores setmanals amb l'horari següent:

Horari A: de 8.45 a 13.15 i de 14.45 a 17.15 hores de dilluns a divendres.

Horari B: de 8.15 a 13.15 i de 14.45 a 16.45 hores de dilluns a divendres.

Horari C: de 8.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres.

Aquests horaris estaran en funció de les escoles assignades i dels períodes lectius.

Auxiliar tècnic de l'escola d'educació especial: de 9.00 a 13.30 i de 14.45 a 17.15 hores de dilluns a divendres.

Auxiliars tècnics específics de manteniment: de 8.00 a 15.00 de dilluns a divendres

Auxiliar tècnic escola de música

Aquest personal realitzarà un total de 35 hores setmanals amb el següent horari: de 15.00 a 22.00 hores de dilluns a divendres.

Durant el mes de juliol l'horari serà de dilluns a divendres de 7.30 a 14.30 hores.

Centres cívics i casals municipals

Centre Cívic Fondo:

Auxiliar tècnic: de 15.30 a 22.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Centre Cívic Raval

Auxiliar tècnic: de 15.00 a 21.30 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Centre Cívic Riu Sud

Auxiliar tècnic: de 14.30 a 21.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Centre Cívic Singuerlín

Auxiliar tècnic: de 15.30 a 22.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Centre Cívic Can Mariner

Auxiliar tècnic: de 15.30 a 22.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Centre Cívic Can Franquesa

Auxiliar tècnic: de 15.00 a 21.30 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 hores i de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Centre Cívic Pins

Auxiliar tècnic matí: de 8.00 a 15.00 hores.

Auxiliar tècnic tarda: de 15.30 a 22.00 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Tècnic/a dinamització: de 15.00 a 21.00 hores i les hores que resten es realitzaran un matí segons el servei preestablert.

Museu Torre Balldovina

Personal tècnic i administratiu: de 9.00 a 15.00 hores els dilluns, de 8.30 a 15.00 hores de dimarts a divendres i de 17.00 a 20.00 hores una tarda a la setmana segons les necessitats del servei.

Auxiliar tècnics: l'horari serà en cicles quinzenals d'un total de 70 hores, alternant els següents horaris en cada setmana, segons el servei preestablert:

Setmana 1: de 8.30 a 15.00 hores de dimarts a divendres.

Setmana 2: de 15.00 a 21.00 hores de dimarts a divendres, de 8.30 a 13.00 hores dimarts i dijous, de 10.30 a 14.30 hores i de 18.00 a 21.00 hores el dissabte i de 10.30 a 14.30 hores el diumenge.

Teatre Ferran de Segarra

Tècnic/a, tècnic/a auxiliar i auxiliar tècnic: horari de 35 hores setmanals adaptades a les necessitats de programació del teatre, en jornades màximes de 12 hores continuades i segons el servei preestablert amb 15 dies d'antelació.

Centre de Dia Puig Castellar

Treballador/a familiar:

Horari 1: de 9.00 a 14.30 i de 15.00 a 16.00 hores, de dilluns a divendres.

Horari 2: d'11.30 a 14.30 i de 15.00 a 19.00 hores, de dilluns a divendres.

Fisioterapeuta: de 9.00 a 14.30 i de 15.00 a 16.30 de dilluns a divendres.

Monitor/a 3a edat: de 9.00 a 14.30 i de 15.00 a 19.00 hores dilluns i dimarts, de 16.00 a 19.00 hores els dimecres, de 09.00 a 13.15 hores i de 16.15 a 19.00 hores els dijous i de 09.00 a 14.30 i de 15.00 a 16.00 hores els divendres.

Auxiliar tècnic: de 10.00 a 14.00 i de 16.00 a 19.00 hores de dilluns a divendres.

CIOD

Personal tècnic i administratiu: de 8.30 a 15.00 hores de dilluns a divendres i de 16.00 a 18.30 hores els dimecres.

Serveis socials

Assistent/a social i educador/a:

Horari d'hivern (octubre a juny): de 8.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran una tarda segons el servei preestablert.

Horari d'estiu (juliol a setembre): de 8.00 a 15.00 hores.

Auxiliar tècnic: de 7.30 a 14.30 de dilluns a divendres.

EAlA

L'horari serà de 8.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres i les hores que resten es realitzaran una tarda segons el servei preestablert.

Educador/a: 35 hores setmanals repartides en 2 matins i 3 tardes, segons les necessitats del servei i el servei preestablert.

Biblioteques

L'horari serà en cicles quinzenals d'un total de 70 hores, segons el servei preestablert:

Biblioteca Central

El personal administratiu de biblioteques treballarà 4 tardes, 2 matins fixos i 1 dissabte altern al matí.

Els auxiliars tècnics treballaran 5 tardes, 1 matí fix i 1 dissabte altern al matí.

Biblioteca Can Peixauet

El personal administratiu de biblioteques i els auxiliars tècnics treballaran 5 tardes, 1 matí fix i 1 dissabte altern al matí.

Biblioteca Singuerlín

El personal administratiu de biblioteques i els auxiliars tècnics treballaran 5 tardes, 1 matí fix i 1 dissabte altern al matí.

A totes les biblioteques durant el període d'estiu (15 de juny a 15 de setembre) els dissabtes no es treballaran, distribuint aquestes hores en la resta de la setmana.

Can Sisteré

L'horari serà en cicles quinzenals d'un total de 70 hores, alternant els següents horaris, segons el servei preestablert:

Setmana 1: 4 hores flexibles segons necessitats del servei el dilluns de 15.00 a 22.00 hores de dimarts a divendres.

Setmana 2: de 15.00 a 22.00 hores de dimarts a divendres, d'11.00 a 14.00 i de 17.00 a 21.00 hores el dissabte i d'11.00 a 14.00 hores el diumenge.

Personal de la BMO

Horari de 7.30 a 14.30 hores de dilluns a divendres.

Mercats:

Mercat del Fondo

T1: torn 1 normal; T2: torn 2 normal; T3: torn 3 normal.

	T1	T2	T3
Dilluns		6.00 a 15.00 h	14.00 a 20.00 h
Dimarts	6.00 a 13.00 h	8.00 a 14.00 h	13.00 a 20.00 h
Dimecres	6.00 a 14.00 h	8.00 a 14.00 h	14.00 a 20.00 h
Dijous.....	6.00 a 13.00 h	8.00 a 14.00 h	13.00 a 20.00 h
Divendres.....	6.00 a 13.00 h		13.00 a 20.00 h
.....			i 20.00 a 22.00 h
Dissabte	6.00 a 10.00 h	10.00 a 18.00 h	

Mercat Segarra

Dimarts: de 6.00 a 10.00 hores i de 13.30 a 16.30 hores.

Dimecres: 6.00 a 10.00 hores i de 13.30 a 16.30 hores.

Dijous: 6.00 a 10.00 hores i de 13.30 a 16.30 hores.

Divendres: de 6.00 a 10.00 hores i de 18.00 a 21.00 hores.

Dissabte: 6.00 a 10.00 hores i de 13.30 a 16.30 hores.

Mercat Singuerlín

105 hores mensuals en els següents torns i horaris:

T1: torn 1 normal; T2: torn 2 normal; T3: torn 3 normal.

	T1	T2	T3
Dilluns		6.00 a 8.00 h	7.00 a 16.00 h
.....		i 14.00 a 16.00 h	
Dimarts.....	7.00 a 14.00 h	14.00 a 21.00 h	7.30 a 14.00 h
Dimecres	7.00 a 14.00 h	14.00 a 21.00 h	7.30 a 14.00 h
Dijous.....	6.30 a 14.00 h	14.00 a 21.00 h	7.30 a 14.00 h
Divendres.....	6.30 a 14.00 h	14.00 a 21.00 h	7.30 a 14.00 h
Dissabte	6.30 a 16.00 h		

Torn de manteniment

Dilluns: de 7.00 a 14.00 hores.

Dimarts: de 7.00 a 14.00 hores.

Dimecres: de 7.00 a 14.00 hores.

Dijous: de 7.00 a 14.00 hores.

Divendres: de 7.00 a 14.00 hores.

Patronat municipal de la música

El personal docent realitzarà l'horari general de 15.00 a 22.00 hores de dilluns a divendres, amb la jornada i horari que correspongui a la seva relació contractual individual

El personal administratiu realitzarà un total de 35 hores setmanals amb el següent horari:

Dimarts i dijous: de 7.30 a 14.10 hores.

De dilluns a divendres de: 15.40 a 20.00 hores

Durant el mes de juliol l'horari serà de dilluns a divendres de 7.30 a 14.30 hores.

Institut Municipal d'Esports

- Cap Servei d'esports: de 9.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres.
- La resta d'hores segons necessitats del servei.
- Caps de departament: de 9.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres.
- La resta d'hores segons el servei preestablert.
- Tècnic/a de promoció esportiva: de 9.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres.
- La resta d'hores segons el servei preestablert.
- Tècnic/a de manteniment: de 8.00 a 15.00 hores dilluns, dimarts, dijous i divendres. De 13.00 a 20.00 hores els dimecres.
- Tècnic/a auxiliar programació esportiva: de 9.00 a 14.00 hores de dilluns a dijous. De 16.00 a 19.00 hores de dilluns a divendres.
- Tècnic/a imatge i comunicació: de 9.00 a 14.00 de dilluns a divendres. De 16.00 a 19.00 hores dilluns, dimarts i dijous.
- Secretari/ària president: de 8.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres.
- Responsable administratiu: de 8.00 a 15.00 hores de dilluns a divendres.
- Administratiu/iva jornada partida: de 9.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres. De 16.00 a 19.00 hores 3 tardes a la setmana segons servei preestablert.
- La resta d'hores segons necessitats del servei.
- Cap de brigada i oficials de manteniment:
- Horari matí: de 7.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres.
- Horari tarda: de 17.00 a 24.00 hores de dilluns a divendres.
- Mantenidors/ores: de 17.00 a 24.00 hores de dilluns a divendres.

(08.136.122)

RESOLUCIÓ

TRE/1733/2008, de 28 d'abril, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0801695).

Vist el text de l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona, subscrit el dia 25 de març de 2008, 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.e) 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 l'Acord de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona (codi de conveni núm. 0801695) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.
- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 28 d'abril de 2008

ELISENDA GIRAL I MASANA
Directora dels Serveis Territorials a Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

ACORD

de la Comissió Paritària del Conveni col·lectiu de treball del sector d'exhibició cinematogràfica de la província de Barcelona.

Assistents

Representació sindical:

Sr. Antonio Arias, Sr. Francisco Olmedo, Sr. Daniel Delgado i Sra. Rosa Herrera.

Representació empresarial:

Sr. Bernat Antràs, Sr. Jaime Sanagustín, Sr. Ignasi Jaumandreu i Sr. Josep Maria Martínez.

A Barcelona, a les 10 hores del dia 25 de març de l'any 2008, es reuneixen les persones abans esmentades, que integren respectivament la representació sindical i dels treballadors i la representació de les empreses en la Comissió Paritària designada en l'article 7 del Conveni col·lectiu provincial de Barcelona per al sector d'exhibició cinematogràfica.

Després de reconèixer llur plena capacitat i legitimat, inicien la reunió.

La reunió té per objecte portar a terme el compromís assolit per les parts en la disposició transitòria 11 del Conveni col·lectiu d'exhibició cinematogràfica pels