

En el cas de les accions de motivació laboral, formació i inserció laboral adreçades a les persones acollides a la renda mínima d'inserció, s'entendrà que l'acció s'ha iniciat quan el centre ha introduït a la xarxa informàtica del Servei Català de Col·locació els alumnes i ha tancat el document DL1.

En el cas de les accions d'orientació professional laboral adreçades a les persones acollides a la renda mínima d'inserció, s'entendrà que l'acció s'ha iniciat quan el centre hagi presentat la corresponent declaració d'inici de l'acció al Registre.

Article 3

Sol·licituds

Les sol·licituds d'ampliació del termini d'execució de les accions esmentades es podran presentar fins al 26 de novembre de 2001.

Les sol·licituds s'hauran de presentar a la Direcció General d'Economia Social, Cooperatives i Autoempresa, c. Sepúlveda, 148-150, 08011 Barcelona, i hauran d'anar adreçades al director general d'Economia Social, Cooperatives i Autoempresa.

Les sol·licituds tindran el contingut mínim següent:

Nom, NIF i número de cens de l'entitat sol·licitant.

Nom, cognoms i DNI del representant legal. Nombre de cursos o número d'expedient en el cas d'accions d'orientació professional.

Motivació de la sol·licitud d'ampliació.

Data d'inici prevista inicialment.

Data de finalització prevista inicialment.

Data d'inici sol·licitada.

Data de finalització sol·licitada.

Lloc i data.

Signatura del representant legal.

Unitat a la qual s'adreça.

Si la sol·licitud no reuneix els requisits previstos es requerirà l'interessat perquè en un termini de deu dies hàbils esmeni el defecte o adjunti els documents preceptius, amb indicació que, si no ho fa, es considera que desisteix de la seva petició, prèvia resolució.

Article 4

El conseller de Treball resoldrà en el termini màxim de vint dies hàbils des de la presentació de la sol·licitud, sobre la concessió o no de la ampliació sol·licitada. Si transcorregut el termini indicat no recau resolució expressa, la sol·licitud s'entendrà desestimada.

Contra la resolució esmentada podrà interposar-se recurs potestatiu de reposició davant el mateix òrgan que ha dictat la resolució, en el termini d'un mes a partir de l'endemà de la notificació de la resolució o bé recurs contenciós administratiu davant el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà de la notificació.

Article 5

Justificació de la despesa

El termini per presentar la justificació de les despeses de les accions l'execució de les quals s'ha ampliat serà d'un mes a comptar de la data de finalització de l'acció, i com a màxim fins al 30 d'abril de 2002.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA

La present disposició és d'aplicació a la tramitació de les sol·licituds d'ampliació del termini

d'execució de les accions per a la inserció laboral de les persones acollides a la renda mínima d'inserció presentades amb anterioritat a l'entrada en vigor de la present Ordre.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquesta Ordre entrarà en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el DOGC.

Barcelona, 11 d'octubre de 2001

LLUÍS FRANCO I SALA

Conseller de Treball

(01.282.031)

RESOLUCIÓ

de 27 de juny de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos per als anys 2000-2003 (codi de conveni núm. 0800102).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos, subscrit pels representants de l'empresa i dels seus treballadors el dia 29 de setembre de 2000, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos per als anys 2000-2003 al Registre de convenis de la Delegació Territorial de Treball de Barcelona.

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

Barcelona, 27 de juny de 2001

FRANCISCA ANTOLINOS I JIMÉNEZ

Delegada Territorial de Barcelona

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos per als anys 2000-2003

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest Conveni afectarà tot el personal laboral, inclosos els plans d'ocupació; a més, serà aplicable a les escoles taller, tallers ocupacionals i col·laboracions socials al servei de l'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos, sempre sense perjudici de les condicions que siguin apli-

cables, en concret en relació amb sous i jornada, per aplicació de les normes d'altres administracions que els regulin i per les especificitats del projecte educatiu corresponent.

2. Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest Conveni el personal que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial, i aquelles relacions contractuals i de serveis en règim de dret administratiu.

3. Aquest Conveni no afecta les condicions més beneficioses dels treballadors que restin vigents amb anterioritat per disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Article 2

Vigència

1. Els presents acords tindran una durada de quatre anys, fins al 31 de desembre de 2003, llevat dels apartats referents al calendari laboral.

2. Aquest Conveni es prorrogarà tàcitament per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, 1 mes abans del seu termini.

3. Un cop denunciat aquest Conveni, continuarà en vigor fins que no se n'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

4. Aquest Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per la Corporació i l'Assemblea de Treballadors, amb efectes del dia 1 de gener del 2000.

Article 3

Règim interior

1. Els empleats de l'Ajuntament, pel caràcter de les seves funcions, estan inclosos en el règim d'incompatibilitats legals vigents.

Per al desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.

2. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.

3. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 4

Comissió Paritària

1. Es crearà una comissió paritària del conveni en el termini de 15 dies comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni, com a òrgan d'interpretació, arbitratge, conciliació i de vigilància del seu compliment.

Les seves funcions, a més de la interpretació i vigilància de les qüestions aquí regulades, són:

a) Arbitratge de les qüestions que les parts sotmetin a consideració.

b) D'altres que li siguin encomanades per aquest Conveni.

2. La Comissió Paritària estarà integrada per 4 persones, 2 designades per la Corporació i 2 per la representació del personal. A més, podran assistir-hi els delegats de les seccions sindicals legalment constituïdes i membres de la Corporació en igual proporció i amb veu però sense vot.

3. Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per

acord de paritària. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. El secretari actuarà amb secret professional.

4. La Comissió Paritària es reunirà a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de 2 dies hàbils comptats a partir de la petició.

5. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió Paritària sobre la interpretació i/o aplicació del present Conveni, així com qualsevol norma legal o reglamentària aplicable, ambdues parts negociadores acordaran expressament i voluntàriament la submissió de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2

Jornada i règim de treball

Article 5

Calendari i jornada laboral

1. Durant l'últim trimestre de cada any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent, d'acord amb les previsions efectuades pels responsables de cada servei, i en concret pel que respecta al personal docent aquest calendari no serà anual, sinó per cursos, per la qual cosa caldrà efectuar una nova reunió, el primer semestre de cada any natural, una vegada que el calendari de la Conselleria sigui públic i una vegada consultats els centres d'ensenyament del municipi en relació amb els dies escollits per aquests, per elaborar el calendari per al curs vinent.

2. La jornada setmanal serà de 5 dies treballats i 2 dies de temps que es podran establir per a determinats treballadors jornades setmanals, en determinats moments de l'any més àmplies, previ acord amb el treballador; si no hi ha acord amb el treballador, serà un punt a tractar a la Comissió Paritària.

3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer com a mínim 12 hores.

4. La jornada de treball en còmput anual s'estableix en un temps que caldrà aclarir en un document a part del Conveni, ja que caldrà conèixer els dies de treball efectius i l'aplicació de diferents concrecions dels horaris laborals.

5. Excepcionalment es podran establir modificacions en els horaris de determinats llocs de treball per necessitats del servei d'acord amb els representants dels treballadors.

6. Tindran consideració de festius els dies de descans intersetmanal per a tot el personal que, per motius de servei, es vegi obligat a treballar dissabtes i/o diumenges.

Article 6

Horaris

1. S'efectuaran els marcats en l'annex 1, d'acord amb les especificacions de cada servei segons les indicacions de cada responsable de servei; de forma anual a partir de la planificació que cada departament o servei realitzi, podrà ésser modificat l'horari, amb acord previ de la Comissió Paritària.

2. El personal docent disposarà de 5 hores setmanals per a la preparació de classes. En el cas de no fer jornada completa, es calcularà la part proporcional d'hores de preparació.

3. Serà aplicat el calendari del personal docent assimilable dependent del Departament d'Ensenyament al personal de la llar d'infants i l'escola d'adults, exceptuant el mes de juliol, en què es farà jornada intensiva fins al dia festiu corresponent a la Festa Major de Santa Margarida i els Monjos.

4. Cada any s'efectuarà un quadrant juntament amb els horaris, amb el vist i plau de la Comissió Paritària.

Article 7

Descans diari

1. Tots els empleats en règim de jornada superior a les 5 hores ininterrompudes tindran d'un descans de 20 minuts, computables com a treball efectiu, de què gaudiran, segons les necessitats del servei, dintre de la primera part de la jornada.

Els treballadors que no tinguin dret a gaudir del descans abans esmentat podran aplicar una reducció del temps de presència en el lloc de treball de 10 minuts, en concepte de descans diari, i a l'inici o al final de cada jornada. Per poder gaudir d'aquest descans, els treballadors hauran de trobar-se en un d'aquests dos supòsits:

Que la seva jornada diària sigui, com a mínim, de 4 hores en un únic període de temps.

Que tingui horari partit i un dels períodes de treball sigui, com a mínim, de 4 hores.

Els descansos establerts en el paràgraf anterior no seran portats a terme per aquells treballadors que comptin amb una previsió d'hores de la jornada setmanal sense presència o de preparació.

En cap cas els descansos podran disminuir els períodes d'atenció al públic de qualsevol servei; en el cas de coincidència entre horari d'atenció al públic i horari laboral caldrà augmentar aquest últim el temps necessari.

2. Aquest descans és obligatori i no substituïble per cap mena de compensació.

Article 8

Puntualitat

S'estableix un marge de flexibilitat, excepcional, per als horaris fixos, a l'entrada i a la sortida del lloc de treball, de 10 minuts diaris, que s'hauran de recuperar el mateix dia.

Article 9

Vacances

1. De 24 dies laborables comptats de dilluns a divendres, de què es gaudirà preferentment durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, procurant sempre mantenir coberts tots els serveis de la Corporació. En qualsevol cas, es garanteix la possibilitat dels treballadors i treballadores de portar a terme durant els mesos de juliol i agost un mínim de 15 dies laborables de vacances.

2. Abans del 31 de març s'elaborarà la relació de personal i dedicació de les dates en què gaudiran de les vacances d'estiu. Durant el mes de desembre es passarà la nota que serà negociada directament amb el responsable del servei.

3. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això, i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

4. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència de maternitat. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador, sempre que aquesta comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, entenent-se en tot cas consumits com a dies de vacances els 7 primers dies de baixa.

5. El personal de la brigada municipal, per necessitats del servei, no podrà realitzar vacances dins els dies de Festa Major del municipi.

6. El personal de l'Ajuntament haurà d'efectuar les corresponents vacances tenint en compte les necessitats del servei. En fer el calendari s'establiran quines són aquestes necessitats i es comunicarà als treballadors/res. Qualsevol polèmica arran de les vacances serà objecte de discussió i acord a la Comissió Mixta Paritària.

Article 10

Control d'assistència i absentisme

Tots els empleats compresos en l'àmbit d'aquest Conveni són obligats a marcar personalment la fitxa de control en què hi hagi rellotge impressor i/o a complir les mesures de control legals establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per reflectir les seves incidències.

Tots els treballadors resten obligats a comunicar al cap corresponent totes les incidències que puguin produir-se.

Es lliurarà cada mes a cada un dels treballadors, un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

Els treballadors, al començament i al final de la seva jornada diària, fitxaran canviats amb la roba de treball, si escau, i preparats per poder desenvolupar les seves tasques.

Als treballadors els seran lliurats impresos per justificar les mancances de marcatge o les explicacions a les sortides de la feina que siguin susceptibles d'assimilar-se a hores efectivament treballades; seran trameses als corresponents caps, amb les necessàries explicacions directes, si el resum que consti en l'imprès no és suficientment aclaridor per als responsables dels serveis; finalment, seran conformades, abans de la corresponent introducció com a marcatges correctes, per la Regidoria de Personal.

CAPÍTOL 3

Promoció professional

Article 11

Promoció interna

S'instrumentaran, quan siguin possibles, els incentius i les facilitats per donar accés a places de major categoria a tots aquells que posseïxin una major titulació o capacitat que la plaça que ocupen i vulguin ocupar places de major categoria per desenvolupar la carrera professional de la forma més adequada.

La promoció a categories superiors es realitzarà d'acord amb el procediment i els requisits establerts per la legislació vigent aplicable a cada cas.

Carrera administrativa. L'Ajuntament de Santa Margarida i els Monjos es compromet a la promoció de la carrera administrativa, donant sempre preferència al personal fix per a un determinat lloc de feina de superior categoria. En el cas de generar-se una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, l'Ajuntament es compromet a oferir primer al seu personal i al dels organismes que en depenen, amb capacitat per cobrir-la, la possibilitat d'assolir-la. Tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació aplicable en matèria de proves i concursos.

En el cas que ningú del personal manifesti el seu interès per la plaça en qüestió, dintre d'un termini prudencial de temps, l'Ajuntament podrà fer extensiva aquesta plaça al públic en general.

Les places d'inferior categoria que quedin lliures resultants de fer extensiu aquest procés podran ser ocupades per qualsevol persona, seguint sempre allò que marqui la legislació.

Article 12

Formació professional

La Comissió Mixta Paritària serà l'encarregada de vetllar per la formació. Aquesta Comissió prendrà acords que seran vinculants per a ambdues parts.

Dintre del darrer trimestre de cada any, la Comissió Paritària demanarà a les diferents unitats administratives que en el termini de 30 dies enviïn una informació detallada de les necessitats referents a la formació i el reciclatge dels treballadors de l'àrea.

Un cop rebuda aquesta informació, la Comissió Paritària establirà i desenvoluparà un pla general de formació amb caràcter anual destinat als empleats de l'Ajuntament, i en serà l'encarregada del seguiment. Aquest pla haurà d'estar elaborat abans del 31 de desembre de cada any.

Es garantirà el dret de tots els empleats i empleades a cursos de formació, adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals, en un pla d'estricta igualtat.

Aquests cursos aniran a càrrec de la partida pressupostària de formació, habilitada a tal efecte per la Corporació. Es garanteix 1 curs per any a realitzar dins l'horari laboral.

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

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

Es facilitarà l'assistència als cursos, l'obtenció de títols acadèmics i l'assistència a cursos de formació permanent d'adults, ajustant l'horari, en la mesura que les necessitats del servei ho permetin.

CAPÍTOL 4

Retribucions salarials

Article 13

Increment salarial

Els increments salarials per la vigència d'aquest Conveni seran els establerts per al personal de

les administracions públiques pels pressupostos generals de l'estat per a cada any.

Es crearà un fons social amb la diferència entre l'augment de les retribucions i l'increment real de l'IPC, que serà repartit de la forma més adequada a la seva funció, previ acord de la Comissió Paritària, que restarà incorporat als drets dels treballadors i treballadores. Per a l'any 2000 s'afegirà, a més, un complement en previsió de possibles reestructuracions salarials, del 2%, que podrà ésser modificat d'acord amb l'anterior redactat. En document a part seran conciliades, amb representants dels treballadors, aquestes qüestions d'una forma més entenedora.

S'adequarà la nòmina en la seva estructura, igual que la del personal funcionari, en el moment que sigui redactada la corresponent relació de llocs de treball.

Article 14

Relació dels llocs de treball

La Corporació es compromet a realitzar una relació de llocs de treball de la manera que especifiquen els articles 25 i posteriors del Decret 214/90 de la Generalitat de Catalunya.

La Corporació es reserva el dret a realitzar tots els estudis que consideri oportuns respecte a la definició dels llocs de treball i les seves funcions. D'aquests estudis es facilitarà una còpia a la Comissió Mixta Paritària, on se n'haurà d'acordar l'aplicació.

Aquesta valoració s'aplicarà amb efectes de l'1 de gener del 2002.

Abans de finals de l'any 2002 es farà una revisió de l'aplicació de la valoració a fi de corregir les anomalies que s'observin, que s'estudiaran per la Comissió Mixta Paritària.

Article 15

Plus de nocturnitat

Es considerarà treball nocturn aquell que realitzi habitualment en període nocturn una part no inferior a 3 hores de la seva jornada de treball, així com aquell que es prevegi que pugui realitzar en tal període (de 22 a 6 hores) una part no inferior a un terç de la seva jornada anual.

L'hora nocturna que es meriti conforme al paràgraf anterior tindrà una retribució específica equivalent a l'increment d'un 25% el sou brut que correspongui a aquest període.

Article 16

Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions, preferentment, el dia 28 de cada mes o l'anterior, si és festiu, i, com a màxim, el dia 30.

2. Les pagues extraordinàries seran 2 a l'any, una el mes de juny i una altra el mes de desembre, a salari real. Cada una per import de 30 dies de sou real. Es meritiran els dies 21 de juny i de desembre.

3. Les retribucions del personal es percebran, a opció d'aquests, en 12 mensualitats i 2 pagues extraordinàries o bé en 12 mensualitats iguals.

4. Tot el personal que faci més de 3 anys que treballa en aquest Ajuntament tindrà dret a percebre triennis en concepte d'antiguitat. Aquest punt entrarà en vigor a partir de la signatura del Conveni.

5. El personal que realitzi una jornada inferior a l'ordinària rebrà la retribució proporcional al nombre d'hores efectivament treballades.

Article 17

Gratificacions i hores extraordinàries

1. Els representants del personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.

2. La Corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Conveni, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir-ne el nombre.

3. Les hores extres seran remunerades mitjançant la liquidació de les corresponents gratificacions, d'acord amb el següent preu:

Hora base = salari anual treballador / jornada anual calculada segons l'article 5 * per l'índex de ponderació del següent paràgraf que li sigui aplicable.

L'índex de ponderació a aplicar sobre les hores extres serà el següent:

Ordinàries: hora base * 1,5

Nocturnes: hora base * 1,75

Festives: hora base * 1,75

Festives i nocturnes: hora base * 2

Aquestes hores es cobraran, una vegada autoritzades per les persones responsables dels serveis amb capacitat per a la disposició de la despesa, si es comptabilitzen, per al personal amb horari fix, en intervals de 15 minuts efectuats en excés en una jornada laboral diària; i per al personal amb horari flexible, en intervals de 30 minuts en excés en una jornada laboral setmanal.

El personal laboral no autoritzat a realitzar hores extres podrà deixar la seva feina independentment de la situació en què aquesta es trobi i les ordres directes que hagi rebut en relació amb la seva finalització en el moment que cregui que ha complert la seva jornada diària, setmanal o mensual, si escau.

4. Les parts signants d'aquest Conveni acorden establir la diferència entre hores extraordinàries i els serveis especials derivats de les peculiaritats dels serveis públics que ha de proporcionar l'Ajuntament als ciutadans davant de situacions d'emergència que es puguin produir. A tal efecte es delimiten com a tal:

Causas de força major, catàstrofes naturals, prevenció o reparació de sinistres o altres despeses extraordinàries i urgents.

El temps invertit en aquestes tasques tindrà la consideració d'hores extres de caràcter estructural, i serà compensat amb temps de repòs amb el mateix índex de ponderació que el cobrament de les hores extres.

Article 18

Treball de categoria diferenciada

D'acord amb la normativa vigent, el personal al servei de l'Ajuntament té el dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i el lloc de treball. Això no obstant, i per necessitats del servei, se'l podrà destinar provisionalment a l'execució de tasques de superior categoria i cobrarà sempre les retribucions íntegres del lloc de treball que realment estigui ocupant o a les circumstàncies específiques del nou treball.

Després de 6 mesos, o 8 en 2 anys, s'haurà de convocar obligatòriament la plaça vacant.

Si les tasques a realitzar són d'inferior categoria, s'haurà de comptar amb la voluntarietat del treballador i se li respectarà el sou íntegre del lloc de treball d'origen. Aquesta situació no podrà excedir de 6 mesos, o el temps normal de convocària i provisió del lloc de treball vacant, llevat que el treballador afectat hi estigui d'acord.

Article 19**Bestretes reintegrables**

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim 300.000 pessetes, a retornar, sense interessos, en 12 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària, i serà potestat exclusiva de la Corporació la concessió d'aquestes bestretes, amb limitació de la quantitat i forma de reintegrament atenent a les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de tresoreria de la Corporació, en cada moment. Per poder obtenir una bestreta, serà condició inexcusable tenir totalment cancel·lades les anteriors. Hi haurà 1 any de carència quan siguin sol·licitades tres bestretes de forma consecutiva.

En contractes inferiors a 1 any la quantitat a demanar tindrà com a límit el 15% de la suma dels sous que li quedi per rebre, i el període d'amortització serà com a màxim el que li resti de contracte.

A títol merament orientatiu i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

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

Article 20**Fons social**

1. Es constituirà un fons del 0,25% de l'import liquidat en concepte de despeses de salaris i sous del pressupost de despeses, per tal d'atendre necessitats sanitàries i socials del personal afectat per aquest Conveni i dels seus familiars d'ells dependents. Aquest fons serà incrementat, de forma aproximada, per la quantitat del fons de l'any anterior que no sigui executada. També serà ampliat un 0,25% cada any fins a arribar al 0,75% de la quantitat abans esmentada.

L'administració d'aquest fons l'efectuarà la Comissió Paritària amb criteris pendents d'aprovació.

Aquest fons social, es proposa que sigui per als següents conceptes:

1. Una ajuda de 20.000 pessetes pel canvi o implantació de pròtesis, ulleres o aparells d'audiometria. En les ulleres es concediran 6.000 pessetes per muntura i 14.000 pessetes per vidres. Les justificacions que no arribin a aquest import s'abonaran íntegrament. Aquesta ajuda s'aplicarà amb un màxim de 2 anys.

S'haurà d'acompanyar a la sol·licitud la factura que acrediti la despesa i també la documentació acreditativa de la prescripció facultativa.

2. Es crea un ajut de 16.500 pessetes mensuals, revisables amb l'IPC anual, per als treballadors que tinguin algun disminuït com a fill/a, al seu càrrec, que no realitzi activitats retribuïdes.

3. Pel naixement, adopció, preadopció o acol·liment de cada fill, rebrà un ajut per una sola vegada, per import de 20.000 pessetes.

4. Els treballadors amb fills en edat escolar (2-18 anys) rebran anualment en el mes de setembre la quantitat de 7.500 pessetes pel material escolar.

5. Tots els empleats públics amb una antiguitat mínima de 10 anys a l'empresa rebran amb caràcter general en el moment de jubilar-se una gratificació extraordinària, per una sola vegada, de 80.000 pessetes.

6. Tot el personal, en complir els 25 anys d'antiguitat, tindrà dret a una gratificació de 25.000 pessetes o optar per un descans retribuït de 7 dies naturals.

La concessió de la gratificació es tramitarà a petició de la persona interessada.

Seràn requisits per a l'acreditació del premi els següents:

Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a la Corporació o en algun dels seus patronats.

Que els serveis hagin estat efectivament presats. Es descomptaran amb aquesta finalitat els períodes de llicència per a assumptes propis, comissions de serveis en altres organismes, excedències i serveis especials, o situacions similars.

Que el període de 25 anys s'hagi totalitzat amb anterioritat a la cessació de serveis per jubilació, excedència o altres causes.

7. La Corporació abonarà les despeses íntegres derivades de la renovació del permís de conduir, superior a la classe B1, del personal que per la seva comesa específica condueixi habitualment vehicles oficials.

8. La Corporació atorgarà un ajut econòmic al personal que cursi estudis universitaris fins a llicenciatura o mòduls de FP en centres oficials o reconeguts.

Aquest ajut consistirà a subvencionar el 50% de l'import de la matrícula.

No se subvencionaran en cap cas les assignatures repetides.

Article 21**Dietes i despeses**

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi, justificadament:

Cotxe: 35 pessetes/quilòmetre.

Moto: 20 pessetes/quilòmetre.

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora del horari de treball serà compensada com a temps de treball extraordinari.

g) S'abonarà un màxim de 1.500 pessetes per dinar o sopar, prèvia aportació dels corresponents justificants.

Article 22**Malalties i accidents**

1. Dins dels 3 dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de pre-

sentar el corresponent justificant de baixa mèdica i, setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei o oficines dins el mateix dia, presentant amb posterioritat el corresponent justificant mèdic.

3. En cas d'accident laboral i malaltia professional o malaltia s'abonarà el 100% de les retribucions de la seva jornada ordinària des del primer dia de la baixa.

4. Quan es comprovi, sota el control de la inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquell serà traslladat a un altre lloc més adient, prèvia petició.

Així mateix, es tindrà cura especial de les dones embarassades, si el seu treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

5. Tot el personal es podrà fer una revisió mèdica anual voluntària. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu.

El delegat sindical (per la seva tasca en salut laboral) tindrà a la seva disposició els resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per corregir les deficiències possibles.

Article 23**Llicències i permisos retribuïts**

El personal al servei de l'Ajuntament, prèvia sol·licitud, tindrà dret a les següents llicències i permisos retribuïts:

a) 15 dies naturals per matrimoni o formació de parella de fet, sense cap mena de distinció. En el supòsit de parella de fet, no es gaudirà de nou permís per aquest concepte fins que hagi transcorregut un termini de 2 anys des del permís anterior. Es justificarà presentant el certificat de convivència.

b) Per traslladar-se de domicili 2 dies, ja sigui amb canvi de població o no. Si el canvi de domicili és d'una població més llunyanada de 40 quilòmetres, 4 dies.

c) 1 dia en supòsits de matrimoni d'ascendents i descendents directes i germans, o 2 dies si se celebra a més de 40 quilòmetres.

d) Per la mort, malaltia greu o intervenció quirúrgica que suposi hospitalització de familiar fins al segon grau de consanguinitat, convivència de fet o afinitat, 2 dies si es produeix a la mateixa localitat o fins a 20 quilòmetres. Més enllà dels 20 quilòmetres s'aplicaran 4 dies, i quan se superin els 100 quilòmetres, 5 dies.

Pel naixement d'un fill, 2 dies. En el cas de naixement per cesària s'augmenta fins a 3 dies.

En el cas de malaltia terminal o molt greu, 5 dies.

e) El personal que cursi estudis podrà disposar del dia durant el qual es fan els exàmens, sempre que tingui lloc en centres oficials. Caldrà aportar justificant d'assistència i realització de la prova.

f) El treballador amb un fill menor de 9 mesos tindrà dret a 1 hora diària d'absència a la feina. Aquest període podrà ser dividit en fraccions de mitja hora, o, si el treballador ho sol·licités, es podria reduir la jornada en 1 hora. En cas que tots 2 cònjuges treballin, el permís només podrà ser gaudit per un d'ells.

g) Per deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

h) Per infantament, 16 setmanes, i en cas de part múltiple, 2 setmanes més per cada nadó. Aquestes setmanes es podran distribuir en dos períodes o bé es podran acumular íntegrament després del part, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare podrà fer les setmanes que faltin. El permís de maternitat el podran gaudir per igual el pare o la mare, llevat que en el moment de fer-se així efectiu, la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. Aquests emoluments seran pagats efectivament per part de la Seguretat Social.

i) Les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, dins de la jornada laboral, intentant dis-torsionar el menys possible el servei.

j) En el cas d'adopció o acolliment, tant pre-adoptiu com permanent, tindran els mateixos drets que per infantament si el fill adoptat o acollit és menor de 6 anys.

En el cas que el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats; en els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de les 16 setmanes. La durada es computarà, a elecció del treballador, a partir de la resolució judicial o administrativa per la qual es constitueix l'adopció o acolliment.

k) El treballador/a que per raó de guarda legal tingui cura d'un infant de menys de 6 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial, que no desenvolupi cap activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball d'un terç a la meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. Aquesta reducció de jornada és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat, sigui o no sigui remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

l) En casos degudament justificats, per incapacitat física o psíquica per atendre un familiar que estigui al seu càrrec fins al segon grau inclòs de consanguinitat o afinitat, es podrà demanar també les mateixes condicions que el de guarda legal, com la reducció de la jornada laboral.

m) De 15 dies a l'any per ajudar qualsevol ONG legalment constituïda, en funcions d'ajuda al Tercer Món, en l'àmbit de les seves competències; l'Ajuntament compensarà les quantitats pagades en concepte de salari de la partida corresponent a ajudes al Tercer Món.

n) Per al personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics en l'àmbit local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment.

o) En els casos d'urgències imprevistes de difícil resolució per les unitats familiars, es gaudirà del temps indispensable per acompanyar al metge els fills/es menors de 14 anys.

p) Es reconeix el dret a gaudir de dies d'assumptes propis, que s'han de demanar amb una antelació d'1 setmana si no és per raons d'urgència, per al personal laboral de forma esglaonada, d'acord amb el següent detall:

Per a l'any 2000 es reconeix 1 únic dia d'assumptes propis.

Durant l'any 2001 es podran portar a terme 3 dies d'assumptes propis.

A partir de l'any 2003 es reconeixen 5 dies d'assumptes propis per any.

Per a la resta de supòsits, s'estarà al que disposa el reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol.

Article 24

Llicències i permisos no retribuïts

Els treballadors amb més d'1 any de servei efectiu a la Corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada 2 anys.

Les llicències i els permisos no retribuïts inferiors a 1 mes s'hauran de sol·licitar amb 10 dies d'antelació, i, quan siguin superiors a 1 mes, haurà de fer-se amb 20 dies, llevat de casos de força major.

Article 25

Assistència jurídica i assegurances

La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Per a tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, que atindrà les diferents situacions dels col·lectius professionals.

Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat, que cobreix els següents riscos:

Mort per qualsevol causa: 2.000.000.

Mort per accident laboral i no laboral: 5.000.000.

Invalidesa per accident o malaltia (*): 8.000.000.

(*). Comprèn invalidesa permanent parcial per accident, invalidesa permanent total per a la seva professió i la invalidesa permanent absoluta per a qualsevol professió.

Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari en concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora.

La pòlissa té una cobertura de 24 hores, excloent la pràctica d'esports de risc (esports de velocitat, aeris i similars).

El personal que resulti amb alguna minusvalidesa com a resultat d'accident o malaltia, serà destinat per l'Ajuntament a un lloc de treball d'acord amb el seu estat.

Article 26

Contractació

La Corporació aprovarà anualment, mitjançant el seu pressupost, la plantilla de l'ens. Aquesta comprendrà totes les places i categories, tant del personal fix com de l'eventual.

L'accés a la condició de treballador fix i la selecció de personal s'han de fer d'acord amb l'oferta pública d'ocupació mitjançant una convocatòria pública, en la qual es garantirà el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, publicitat i capacitat.

La representació dels treballadors tindrà dret a participar suficientment en la formació de l'oferta pública d'ocupació i en els processos de selecció de tot el personal.

En el procés selectiu, la representació del personal designarà 1 representant per formar part de l'òrgan selectiu com a vocal amb veu i sense vot.

Article 27

Vestuari

Se subministraran a cada empleat públic les peces de roba que es relacionen amb les periodicitats, en anys que s'indiquen en els annexos que s'adjunten al present Conveni, annex 2.

La conservació i la neteja de les peces de roba anirà a càrrec de la persona a la qual es lliurin.

El seu ús és obligatori durant el temps de treball.

No obstant això, es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador resulti deteriorada.

Article 28

Excedències

S'estableix expressament la possibilitat que els treballadors amb una antiguitat mínima de 2 anys accedeixin a una excedència especial de 6 mesos de durada, amb dret automàtic al reintegrar; en aquest cas, es produirà la reserva del lloc de treball. Seran estudiades per la Comissió Paritària.

El personal tindrà dret a un període d'excedència per atendre la cura de cada fill, tant en el cas que ho sigui per naturalesa com per adopció. Només 1 dels pares podrà exercir aquest dret. L'excedència podrà sol·licitar-se en qualsevol moment posterior a la data de naixement o resolució judicial d'adopció, tenint en tot cas una duració màxima de 3 anys d'ençà de la data de naixement.

Cada successiu fill/a donarà dret a un nou període d'excedència que, si escau, determinarà la fi del que gaudia.

Els treballadors en aquesta situació tindran dret a la reserva de lloc de treball, a la reincorporació immediata, prèvia comunicació com a mínim amb 3 mesos d'antelació, i al seu còmput a efecte d'antiguitat.

L'esgotament del període d'excedència per a la cura dels fills determinarà l'inici d'una excedència voluntària amb tots els efectes legals. La duració màxima d'aquesta excedència juntament amb l'atorgada per la cura dels fills tindrà una durada màxima de 10 anys.

A efectes del que disposa aquest apartat, l'acolliment de menors produirà els mateixos efectes que l'adopció durant el temps de duració d'aquest.

Tindran dret a un període d'excedència, no superior a 1 any, per tenir cura d'una família que es trobi al seu càrrec, fins a segon grau inclòs el de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident o malaltia no puguin valdre's per si mateixos i no realitzin activitats retribuïdes.

En aquest supòsit, els treballadors tindran dret que se'ls computi el temps de permanència en aquesta situació d'excedència a efecte d'antiguitat, i al reintegrar al servei actiu, al lloc de treball ocupat en el moment d'ésser excedent, de forma immediata.

Seran aplicables la resta de supòsits que s'estableixen en el reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/90, del 30 de juliol.

CAPÍTOL 6

Garanties sindicals

Article 29

Representació col·lectiva

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

Article 30

Seccions sindicals

1. Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics podran designar 1 delegat, al qual es reconeixeran els drets i les obligacions recollits en la llei orgànica de llibertat sindical. Podrà assistir a totes les reunions que es desenvolupin entre la Corporació i la representació col·lectiva, amb veu però sense vot.

2. El delegat de la secció sindical disposarà de 16 hores mensuals per exercir les seves funcions, tal com ho reconeix la llei orgànica de llibertat sindical.

3. Els delegats de les seccions sindicals tindran els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors.

4. Amb la totalitat de les hores de què disposin els representants dels treballadors d'un sindicat es podrà fer una bossa genèrica d'hores de la qual podrà disposar qualsevol membre, amb la comunicació deguda.

Article 31

Facultats de la representació col·lectiva

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

a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions etc. de tots els empleats públics que ho sol·licitin.

b) No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i el seguiment del Conveni o les que es facin en reunions a petició de la Corporació.

c) Es podran utilitzar lliurement les instal·lacions i els recursos, així com el material divulgatiu i d'oficina de la Corporació per part de la representació. Es podrà comprar el material d'oficina necessari per a les seves tasques sindicals i que no es trobi en existències. Les dietes i els desplaçaments per a cursos dels representants seran inclosos dins de les assignacions generals de la Corporació.

d) La Corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

e) Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 16 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant això, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre que el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

f) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social.

g) La Corporació facilitarà a la representació del personal una fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

h) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques locals, comarcals, provincials, autonòmiques o estatals, disposaran del temps necessari per assistir als actes o les reunions, quan hi siguin convocats.

i) Els representants dels treballadors seran informats de tots els expedients sancionadors.

Així mateix, podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de la persona interessada.

Qualsevol canvi de lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària, es notificarà prèviament als representants dels treballadors.

En qüestions d'horaris se serà especialment respectuós i no significarà cap perjudici per a l'afectat.

Article 32

Competència i representació col·lectiva

A més a més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Ple de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i regim general de prestacions de serveis en matèria laboral. La representació del personal podrà emetre en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins dels 2 anys següents d'expirar la representació.

f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 33

Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 12 hores anuals.

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

- Els representants dels treballadors.
- Els delegats de les seccions sindicals reconegudes.
- Un mínim d'un 40% dels empleats.

2. Correspon a la Comissió de Govern de la Corporació rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- Assenyalar el dia, l'hora, i el lloc.
- Dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

d) L'assemblea, sempre que sigui possible, tindrà lloc fora de les hores d'atenció al públic del matí, llevat en cas de vaga.

e) La convocatòria haurà d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni-pacte, o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

f) La Corporació facilitarà la celebració d'assemblees i els locals adequats per la seva realització.

Article 34

Serveis mínims

1. En cas d'assemblea, vaga legal o circumstàncies similars, els serveis mínims seran negociats amb els representants del personal.

CAPÍTOL 7

Salut laboral

Article 35

Salut laboral

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les disposicions que la complementen.

2. D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995, el delegat de personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del delegat de prevenció. Així mateix, si escau, la Comissió Paritària assumeix les competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut.

Article 36

Roba de treball

La Corporació facilitarà el material i la roba de treball adequats i indispensables per al bon funcionament del servei. Es respectaran els terminis de renovació de les peces de vestir d'ús personal, donant compliment als períodes establerts i atenent la seva qualitat i idoneïtat.

Els representants dels treballadors participaran decisivament en la selecció.

CAPÍTOL 8

Article 37

1. El règim disciplinari dels treballadors i treballadores de l'Ajuntament es regeix per aquest Conveni i la normativa laboral que li sigui aplicable.

2. Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament estan subjectes a responsabilitat administrativa per actes i omissions en condició de treballador/a.

3. El règim disciplinari que estableix aquest reglament s'entén sense perjudici de la responsabilitat civil o penal en què puguin incórrer els treballadors i treballadores, la qual s'ha de fer efectiva en la forma que determini la llei.

Article 38

Les faltes comeses pels treballadors i treballadores de l'Ajuntament en l'exercici de les seves funcions es classifiquen en:

- a) Molt greus.
- b) Greus.
- c) Lleus.

Article 39

Són faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de les seves funcions.
- b) Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'abandonament del servei.
- d) L'adopció d'acords, emissió d'informes i altres actuacions manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Ajuntament o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats de tals.
- f) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- g) Violació de la neutralitat o de la independència política, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- h) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i els drets sindicals.
- i) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- j) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.
- l) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió de pensament de les idees i de les opinions.
- m) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'entitat local.
- n) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

Article 40

Es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball, dins els límits que assenyala l'article 152.b) del reglament del personal al servei de les entitats locals.
- b) La manca de consideració envers els administrats en les seves relacions amb els treballadors i treballadores.
- c) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- d) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix per raó de les funcions que li són encomanades, d'acord amb el que disposa l'article 152.b) del reglament del personal al servei de les entitats locals.
- e) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.
- f) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
- g) L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que hagi obtingut l'autorització oportuna.

h) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.

- i) La reincidència en les faltes lleus.
 - j) La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.
 - k) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador o treballadora.
 - l) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - m) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin danys a l'Ajuntament o als administrats.
 - n) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - o) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Ajuntament o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
 - p) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.
 - q) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de 10 hores al mes.
 - r) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de 3 mesos quan les 2 anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
 - s) L'atemptat greu contra la dignitat dels treballadors i treballadores o de l'Ajuntament.
 - t) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada de treball.
- A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del primer dia fins al darrer de cada un dels 12 que integren l'any.
- #### Article 41
- Són faltes lleus:
- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic, els companys o els subordinats.
 - c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
 - d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La descurança en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'exercici de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.
 - h) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.
- #### Article 42
- Les sancions disciplinàries que es poden imposar per raó de les faltes tipificades en aquest reglament són:
- a) L'acomiadament disciplinari del treballador.
 - b) La suspensió de contracte laboral.
 - c) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.
 - d) L'amonestació.

Article 43

En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) L'acomiadament disciplinari del treballador.
- b) La suspensió de contracte laboral per més d'1 any i menys de 6, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- c) El trasllat de lloc de treball.

Article 44

En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió de contracte laboral per més de 15 dies i menys d'1 any, amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.

Article 45

En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió del contracte laboral per menys de 15 dies, amb la pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.
- c) L'amonestació.

Article 46

L'acomiadament disciplinari, que només pot ser acordat pel Ple de l'entitat local, s'ha d'imposar únicament en el cas de faltes molt greus, i significa la pèrdua de la condició de contractat laboral i la impossibilitat de concórrer a proves selectives per accedir a la condició de personal laboral o de funcionari de l'Ajuntament.

El treballador o treballadora que s'hagi declarat en la situació de suspensió queda privat temporalment de l'exercici de les seves funcions i dels drets i les prerrogatives annexes a la seva condició de treballador. La suspensió pot ser provisional o ferma.

La sanció disciplinària de separació del servei i la suspensió ferma per més de 15 dies determinen la pèrdua de lloc de treball, que es pot proveir reglamentàriament, sense perjudici dels supòsits de rehabilitació.

En la deducció proporcional de les retribucions s'ha de prendre com a base la totalitat de les remuneracions íntegres mensuals.

S'ha de dividir la base per 30 i, al mateix temps, aquest resultat pel nombre d'hores que el treballador o treballadora tingui l'obligació de complir, de mitjana, cada dia. La quantitat obtinguda és el valor per hora que s'ha d'aplicar al temps de treball no realitzat per l'incompliment de la jornada de treball.

El trasllat de lloc de treball consisteix en la pèrdua del que s'estigui ocupant, independentment del sistema de provisió pel qual s'hi va accedir, i la indicació d'un nou lloc de treball dels genèricament adscrits a la categoria, al nivell, contracte de treball i condicions.

Els treballadors i treballadores sancionats amb trasllat del lloc de treball dins la mateixa localitat no poden obtenir un nou lloc de treball, per cap procediment, durant 1 any, quan la sanció hagi estat imposada per falta lleu, i durant 3 anys per falta greu.

No es poden imposar sancions que consisteixin en la reducció de la durada de les vacances o una altra minoració dels drets de descans del treballador o treballadora, o que constitueixin multa d'havers. La sanció en cap cas no pot

suposar la violació del dret a la dignitat de la persona.

No constitueix sanció la facultat de l'entitat local d'adscriure i remoure els treballadors i treballadores dels diferents llocs de treball.

Article 47

Els treballadors i treballadores que indueixin a d'altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els qui la realitzin.

Igualment incorreran en responsabilitat els treballadors i treballadores que encobreixin les faltes consumades molt greus i greus quan de l'acte esmentat es derivin danys greus per a l'Ajuntament o per als ciutadans, i seran sancionats d'acord amb el present Conveni.

Si no s'ha consumat la falta, s'incorrerà en responsabilitat d'acord amb els criteris que estableix l'article 263 del reglament del personal al servei de les entitats locals.

A més dels inductors, els encobridors i els còmplices incorreran en responsabilitat disciplinària els caps que tolerin les faltes dels seus subordinats quan siguin coneixedors de la seva existència o la desconeguin amb negligència greu.

Article 48

Els treballadors i treballadores que es trobin en situació diferent de la de servei actiu poden incórrer en responsabilitat disciplinària per les faltes que preveu el Conveni que puguin cometre dintre de les seves peculiars situacions laborals. Si no és possible el compliment de la sanció en el moment en que es dicta resolució, perquè el treballador o treballadora es troba en una situació administrativa que ho impedeix, aquesta s'ha de fer efectiva quan el seu canvi de situació ho permeti, llevat que hagi transcorregut el termini de prescripció.

No pot exigir-se responsabilitat disciplinària per actes posteriors a la pèrdua de la condició de treballador o treballadora. La pèrdua de la condició de treballador o treballadora no allibera de la responsabilitat civil o penal contreta per faltes comeses durant el temps en què es va exercir aquesta.

L'autorització dels canvis de situació o trasllats resta condicionada al fet que no impedeixin la depuració de les responsabilitats disciplinàries contretes.

Article 49

Per graduar les faltes i les sancions, a més del que objectivament s'ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte:

- La intencionalitat.
- La pertorbació del servei.
- Els danys produïts a l'Ajuntament o als administrats.
- La reincidència en les faltes.
- La participació en la comissió de la falta.

Article 50

No es poden imposar sancions per faltes greus o molt greus si no és en virtut d'expedient instruït a aquest efecte, amb audiència de l'interessat. Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient, donant audiència en tot cas a l'interessat.

Els expedients sancionadors s'han de resoldre en el termini de 6 mesos a comptar del seu

inici. La no-resolució de l'expedient dins aquest termini, sempre que la demora no sigui imputable a l'interessat o a altres persones que hagin d'aportar documents necessaris per a la resolució, produeix la caducitat del procediment.

Quan la falta comesa ho sigui com a conseqüència d'una infracció del règim d'incompatibilitats, el procediment disciplinari ha d'incloure el d'incompatibilitat.

Article 51

Un cop iniciat el procediment, l'autoritat competent per resoldre pot adoptar les mesures provisionals que consideri oportunes per assegurar l'eficàcia de la resolució que es pugui dictar, si existeixen elements de judici suficients per a això.

No es poden dictar mesures cautelars o provisionals que puguin causar perjudicis irreparables o impliquin la violació de drets emparats per les lleis.

Com a mesura de cautela, en iniciar-se un expedient disciplinari per fets directament relacionats amb funcions que tingui encomanades el treballador o treballadora, aquest pot ser traslladat a un altre lloc de treball dins la mateixa localitat.

El treballador o treballadora traslladat per aquest motiu roman en situació de servei actiu, a tots els efectes.

Quan la presència de l'inculpat dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari, o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per acordar la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació, sense pèrdua de retribucions, pel temps màxim de 6 mesos, llevat del cas de paralització del procediment imputable a l'interessat, en qualsevol moment.

Article 52

Les decisions sobre la suspensió del contracte laboral previ d'un treballador o treballadora es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient.

El treballador o treballadora amb suspensió del seu contracte laboral queda subjecte al deure de residència. Si incompleix aquest deure o es troba en lloc desconegut, no percebrà els havers.

Article 53

Els efectes de la suspensió prèvia s'entenen, en tot cas, condicionats a la resolució definitiva que es dicti sobre els fets que la van motivar.

El temps de suspensió provisional és computable a tots els efectes, llevat que la resolució judicial o administrativa que es dicti impliqui l'acomiadament disciplinari.

Article 54

La tramitació, les comunicacions i les notificacions s'han d'ajustar en tot cas al que disposa la legislació general sobre procediment administratiu.

El procediment s'inicia i s'impulsa sempre d'ofici.

La iniciació de l'expedient s'ha de comunicar, si escau, al denunciador.

Article 55

L'òrgan competent per a la incoació de l'expedient disciplinari és la Comissió de Govern de la Corporació o el membre d'aquesta que per delegació de l'alcalde-president exerceixi el co-

mandament directe del personal, i té les atribucions següents:

- Disposar, amb caràcter previ, la realització d'una informació reservada.
- Acordar la incoació de l'expedient i nomenar el seu instructor.
- Decretar o aixecar les mesures cautelars o provisionals de l'expedient.
- Instruir les diligències prèvies abans de decidir sobre la incoació.

Article 56

El nomenament d'instructors ha de dur a terme en l'acte d'incoació de l'expedient i ha de recaure en un funcionari públic o responsable amb càrrec a la Corporació que pertanyi a un cos o a una escala d'igual o superior grup al de l'inculpat.

El nomenament d'instructor pot recaure en funcionaris o membres de la Corporació.

Són aplicables a l'instructor i al secretari les normes relatives a l'abstenció i a la recusació que estableixen els articles 20 i 21 de la llei de procediment administratiu.

La incoació del procediment i el nomenament de l'instructor i del secretari s'han de notificar al treballador o treballadora subjecte a l'expedient i als designats instructor i secretari, respectivament, així com a la representació laboral.

La recusació es pot exercir des del moment en què l'interessat tingui coneixement de qui són l'instructor i el secretari.

En l'escrit de recusació s'han d'aportar, si escau, les proves que fonamentin els motius al·legats.

L'abstenció i la recusació s'han de plantejar davant l'autoritat que va acordar el nomenament, que ha de resoldre-les en el termini de 3 dies hàbils.

Els motius d'abstenció i recusació són els determinats en els articles 28 i 29 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

La manca de resolució expressa en el termini a què es refereix l'apartat 3 d'aquest article produeix efectes desestimatoris de la petició de recusació.

Article 57

L'expedient ha d'anar encapçalat amb l'ordre d'incoació, el nomenament d'instructor i secretari i, si escau, amb el testimoni autoritzat del decret de suspensió preventiva, i té per objecte l'aclariment dels fets i la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció.

Article 58

Si s'incoa un expedient disciplinari a un treballador o treballadora que té la condició de delegat sindical, delegat o representant de personal o càrrec electiu, en l'àmbit provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals representatives, s'ha de notificar l'esmentada incoació a la corresponent secció sindical, junta de personal o central sindical, segons el cas, a fi que puguin comparèixer i ser escoltats durant la tramitació del procediment.

L'esmentada notificació s'ha de realitzar, així mateix, quan la incoació de l'expedient es practiqui dintre de l'any següent al cessament de l'inculpat en algunes de les condicions enumerades al paràgraf anterior. També s'ha d'efectuar si l'inculpat és candidat durant el període elec-

toral, sempre que, tant en un cas com en l'altre, així ho faci constar l'inculpat.

Article 59

Tots els òrgans de l'Ajuntament estan obligats a facilitar a l'instructor els antecedents i els informes necessaris i els mitjans personals i materials que calguin per a l'exercici de les actuacions.

L'instructor ha d'ordenar la pràctica de totes les diligències que siguin adequades per a la identificació i la comprovació dels fets, i en particular de les proves que puguin conduir al seu aclariment i la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció.

L'instructor ha de rebre declaració de l'inculpat, el qual pot ser assistit per un lletrat quan es tracti de faltes greus o molt greus.

En qualsevol moment, l'instructor pot proposar que es mantinguin o es revoquin les mesures preventives i, si escau, que se sobreseguí l'expedient.

Article 60

A la vista de les actuacions practicades i en un termini no superior a 1 mes, comptador a partir de la incoació del procediment, l'instructor ha de formular el corresponent plec de càrrecs, que ha de comprendre els fets sobre els quals es fonamenta l'acusació, amb expressió, si escau, de la falta o faltes presumptament comeses. El plec de càrrecs s'ha de redactar de manera clara i precisa. L'instructor pot, per causes justificades, sol·licitar la pròrroga d'aquest termini.

El plec de càrrecs s'ha de notificar a l'inculpat i se li ha de concedir un termini de 10 dies perquè pugui contestar-lo, amb les al·legacions que consideri convenients per a la seva defensa i amb l'aportació dels documents que consideri d'interès. En aquest tràmit ha de sol·licitar, si ho considera convenient, la pràctica de les proves que per la seva defensa cregui necessàries, com també l'accés a l'expedient íntegre, per ell mateix o mitjançant el seu representant legal o sindical.

Article 61

Si així es demana, l'Ajuntament ha de facilitar còpia de les actuacions practicades. Quan hi hagi dificultats, originades pel volum de l'expedient o per altres raons, el lliurament de la còpia podrà ser substituït per la vista de l'expedient per un termini suficient per fer possible la defensa de l'inculpat.

Un cop contestat el plec o transcorregut el termini sense fer-ho, l'instructor pot acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes. Per a la pràctica de les proves es disposa del termini de 15 dies, comptadors des de la notificació de la seva admissió a tràmit.

L'instructor pot denegar l'admissió i la pràctica de proves que consideri innecessàries. La resolució denegatòria ha de ser motivada i contra ella no és procedent la interposició de recurs per l'inculpat.

Els fets rellevants per a la decisió del procediment es poden acreditar per qualsevol mitjà de prova admissible en dret.

Per a la pràctica de les proves proposades, i per a les d'ofici quan es consideri oportú, s'han de notificar al treballador o treballadora el lloc, la data i l'hora en què s'ha de realitzar, i s'ha d'incorporar a l'expedient la constància que la recepció de la notificació s'ha fet amb 24 hores d'antelació.

La intervenció de l'instructor en totes i cadascuna de les proves practicades és obligada i no pot ser suplerta per la del secretari, sens perjudici que l'instructor pugui demanar la pràctica d'altres diligències o actuacions de qualsevol òrgan de l'Ajuntament.

Article 62

L'instructor ha de formular dintre dels 10 dies següents, comptadors des de la pràctica de la prova, la proposta de resolució, on ha de fixar amb precisió els fets, fer-ne la valoració jurídica per determinar la falta que consideri comesa i assenyalar la responsabilitat del treballador o treballadora i la sanció que calgui imposar.

- La proposta de resolució ha de contenir:
- Una exposició breu i precisa dels fets, amb ressenya del resultat de la prova.
 - Les normes legals aplicables.
 - Les consideracions que serveixin de base a la proposta, raonant la qualificació dels fets i la tipificació de la falta o faltes.
 - La sanció o resolució que es proposa, la qual s'ha de concretar amb claredat i congruència.

La proposta de resolució l'ha de notificar l'instructor a l'interessat per tal que, en el termini de 5 dies, pugui al·legar davant l'instructor el que consideri convenient per a la seva defensa.

Article 63

Un cop escoltat l'inculpat o transcorregut el termini sense cap al·legació, s'ha de trametre, amb caràcter immediat, l'expedient complet a l'òrgan que hagi acordat la incoació del procediment, el qual s'ha de trametre a l'òrgan competent perquè dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

Un cop l'autoritat o l'òrgan competent per resoldre l'expedient l'hagi rebut, l'ha d'examinar d'ofici tant pel que fa als aspectes formals o adjectius com al contingut i el resultat de les actuacions practicades, i ha de decidir:

- Dictar resolució, si les actuacions practicades permeten formar judici sobre els fets i les responsabilitats, si escau.
- Retornar l'expedient a l'instructor perquè practiqui noves actuacions per a un millor coneixement, i/o per esmenar defectes observats, quan així es consideri pertinent. En aquest cas, abans de trametre novament l'expedient a l'òrgan competent per imposar la sanció, s'ha de sotmetre el que s'ha actuat a vista del treballador o treballadora inculpat a fi que en el termini de 5 dies al·legui el que consideri convenient.
- Retrotreure l'expedient al període d'instrucció, si els defectes causen indefensió de l'inculpat.

Article 64

Tenen competència per a la imposició de sancions greus o molt greus la Comissió de Govern de la Corporació, excepte les corresponents a l'acomiadament disciplinari de personal laboral, que serà el Ple de la Corporació, i per a la resta també el membre de la Corporació que per delegació de l'alcalde-president exerceixi el comandament directe del personal.

Quan la simplicitat dels fets i les responsabilitats així ho permetin, l'instructor podrà disposar la unificació del plec de càrrecs i la proposta de sanció en un sol tràmit. Aquesta unificació no pot significar en cap cas la pèrdua dels drets

de defensa de l'inculpat, ni limitar l'exercici de la seva defensa.

Article 65

En qualsevol moment de l'expedient en què l'instructor aprecii que la presumpta falta pot ser constitutiva de delictes o falta penal, ho ha de posar en coneixement de l'autoritat que hagi ordenat la incoació de l'expedient per tal que efectui l'oportuna comunicació al Ministeri Fiscal. Això no és obstacle perquè continuï la tramitació de l'expedient disciplinari fins a la seva resolució i imposició de la sanció, si escau.

No obstant això, quan es tracti de fets que puguin ser constitutius d'alguns dels delictes comesos pels treballadors i treballadores públics contra l'exercici dels drets de la persona reconeguts per les lleis i dels delictes dels treballadors i treballadores públics, en l'exercici del seu càrrec, s'ha de suspendre la tramitació de l'expedient disciplinari fins que es dicti la resolució judicial.

Si durant la substanciació del procediment sancionador es produeix la pèrdua de la condició de treballador o treballadora de l'inculpat, s'ha de dictar una resolució en la qual, amb invocació de la causa es declari sobreseguí el procediment sancionador, sens perjudici de la responsabilitat civil o penal que li pugui ser exigida, i s'ha d'ordenar l'arxiu de les actuacions, llevat que, per part interessada, s'insti la continuació de l'expedient. Al mateix temps, s'han de deixar sense efecte totes les mesures de caràcter provisional que s'hagin adoptat respecte al treballador o treballadora inculpat.

Article 66

La resolució que posa fi al procediment disciplinari s'ha d'adoptar en el termini de 8 dies comptadors des de la recepció de la proposta i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient. En el supòsit de l'acomiadament disciplinari, la resolució s'ha d'adoptar en la primera sessió ordinària del ple que es realitzi.

La resolució ha de ser motivada i no s'hi poden acceptar fets diferents dels que van servir de base al plec de càrrecs i a la proposta de resolució, sens perjudici de la seva valoració jurídica diferent.

A la resolució s'han de determinar amb tota precisió la falta que es consideri comesa, assenyalant els preceptes en què aparegui recollida la classe de falta, el treballador o treballadora responsable i la sanció que s'imposa, o bé la inexistència de responsabilitat per al treballador o treballadora inculpat, a part de fer declaració expressa d'acord amb les mesures provisionals adoptades durant la tramitació del procediment.

La resolució s'ha de notificar a l'inculpat amb expressió del recurs o recursos que s'hi poden interposar, l'òrgan davant del qual s'han de presentar i els terminis per interposar-los, i a la representació laboral.

Si el procediment es va iniciar com a conseqüència de denúncia, la resolució s'ha de notificar al seu firmant.

Article 67

Les sancions disciplinàries s'executen segons els termes de la resolució en la qual s'imposen i en el termini d'1 mes comptador des de la seva fermesa administrativa, llevat que per causes justificades se n'estableixi un altre de diferent a la resolució esmentada.

El Ple de l'entitat local pot acordar la inexecució de la sanció o bé la seva suspensió. Aquest acord ha d'adoptar-se d'ofici o a instància de l'interessat, sempre que hi hagi una causa per fer-ho.

Article 68

Les faltes molt greus prescriuen al cap de 6 anys, les greus al cap de 2 anys i les lleus al cap de 3 mesos.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de 6 anys, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de 2 anys i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de 3 mesos.

El còmput del termini de la prescripció de les faltes s'inicia des que es comet la falta o des del moment en què l'Ajuntament ha tingut oportunitat raonable de conèixer la seva comissió, i el còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des que la sanció es notifica.

Article 69

Les anotacions de faltes i sancions inscrites al registre de personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició del treballador o treballadora un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta molt greu o greu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. La cancel·lació produirà efectes, inclosos els d'apreciació de reincidència.

Els treballadors i treballadores de l'Ajuntament poden ser rehabilitats, pel Ple de la Corporació, quan hagin estat separats del servei per sanció disciplinària, i la cancel·lació d'antecedents penals acreditarà, si escau, el compliment de les responsabilitats en que hagin pogut incórrer i que observin una conducta que els faci creditors dels beneficis esmentats, segons l'autoritat que hagi de decidir.

La responsabilitat disciplinària s'extingeix amb el compliment de la sanció, per mort, per prescripció de la falta o de la sanció o per indult o amnistia.

L'abast i els efectes dels indults de sancions disciplinàries els han de regular les disposicions que els concedeixin.

Article 70

S'ha de donar compte de la incoació i del resultat dels expedients disciplinaris als òrgans de representació de personal.

Així mateix, han d'anotar-se preceptivament en el registre de personal les sancions que s'imposin als treballadors i treballadores inscrits i les faltes corresponents.

Article 71

La resolució de l'expedient sense sanció comporta, si escau, la reincorporació immediata del treballador o treballadora al seu lloc de treball.

ANNEX 1

Horaris

Conserges del poliesportiu: de dilluns a divendres de 17 a 24 hores: 7 hores (2 hores diàries de nocturnitat). Els dissabtes segons servei, amb la resta d'hores.

Conserges de la Masia: de 14.50 a 22.14 hores de dilluns a divendres. Els dissabtes segons servei, amb la resta d'hores.

Conserges de les oficines municipals: de dilluns a divendres, flexible de 7 a 9 hores i de 14.30 a 15 hores. De dilluns a divendres, obligatori de 9 a 14.30 hores. Dilluns, obligatori de 17 a 20 hores.

Monitor d'esports: de dilluns a divendres de 12 a 13.30 hores i de 16 a 21 hores. Els dissabtes, segons les necessitats del servei.

Educadora del Servei de Joventut

Tècnic/a 1: de dilluns a divendres de 9 a 12 hores. De dilluns a dijous de 16 a 20.15 hores. Divendres de 16 a 17.45 hores. Estiu (després de Sant Joan) de dilluns a divendres de 9 a 12 hores i de 18 a 22 hores.

Tècnic/a 2: de dilluns a dijous de 17.30 a 21.30 hores. Divendres de 16 a 21.30 hores. Estiu (després de Sant Joan) de dilluns a divendres de 18 a 22 hores.

Educadores de la Llar d'Infants Monjos i Ràpita: de l'1 de setembre fins que s'acabi el curs, de dilluns a divendres de 9 a 13 hores i de 15 a 18 hores. Des que s'acabi el curs escolar fins al dia del pregó de la Festa Major (inclòs), horari intensiu de 9 a 13 hores.

Insertora laboral: de dilluns a divendres de 8 a 15 hores. Dilluns a la tarda fins a la resta d'hores.

Tècnic de Medi Ambient: de dilluns a divendres, flexible de 7 a 9 hores i obligatori de 9 a 14 hores. Dilluns i dimecres a la tarda, fins a la resta d'hores, flexible segons les necessitats del servei.

Agent de desenvolupament local: de dilluns a divendres amb flexibilitat horària entre les 7 i les 9 hores i de les 14 fins a les 15 hores. De 9 a 14 hores l'horari serà fix.

Auxiliar administratiu d'oficines: de dilluns a divendres amb flexibilitat horària entre les 7 i les 9 hores i de les 14 fins a les 15 hores. De 9 a 14 hores l'horari serà fix.

Auxiliar administratiu de regidories: de dilluns a divendres, flexible de 8 a 9 hores i de 14 a 15 hores. De dilluns a divendres, obligatori de 9 a 14 hores. Dilluns de 17.30 a 22.15 hores, flexible segons les necessitats del servei. Dimecres de 17 a 20.30 hores, flexible segons les necessitats del servei.

Brigada: hivern, de dilluns a dijous de 8 a 15.30 hores. Divendres, de 8 a 15 hores (segon dilluns d'octubre). Estiu, de dilluns a dijous de 7 a 14.30 hores. Divendres, de 7 a 14 hores (segon dilluns de març).

Escola d'adults

Educadora: 5 hores lliures (organització de classes). Dijous al matí, 4 hores. La resta de l'horari serà de 15 a 21 hores, segons l'organització del curs fins a les 25 hores. De juliol a setembre (inclosos) l'horari serà de matins.

Mestre de reforç: de dilluns a divendres l'horari serà de tarda segons l'organització del curs. 20 hores de classe. 5 hores de preparació.

Serveis socials

Treballadora familiar: de dilluns a dijous de 8 a 13.15 hores. Dilluns, dimarts i dimecres de 16.15 a 20.30 hores. Dijous de 16.45 a 20 hores. De juliol a setembre (inclosos) l'horari serà de matins.

Treballadora familiar

Reforç: de dilluns a dijous de 8 a 12 hores. Divendres de 8 a 10.40 hores.

Educadora: de dilluns a dijous de 15 a 20.30 hores. Dilluns, dimecres i dijous de 9 a 14 hores. De juliol a setembre (inclosos) l'horari serà de matins.

Biblioteca: hivern, de dilluns a divendres de 16 a 20 hores, més 30 minuts diaris de preparació. Estiu (de l'1 d'abril al 30 de setembre), de dilluns a divendres de 16.30 a 20.30 hores, més 30 minuts diaris de preparació. 2,5 hores lliures (organització).

ANNEX 2

Roba de treball

Conserges del poliesportiu: hivern, 2 camises, 2 pantalons, anorac. Estiu: 2 camises, 2 pantalons, 1 bamba. 1 vestit. Tot cada any.

Conserges de la Masia: hivern, feiners: 2 camises de màniga llarga, 2 pantalons, 1 jaqueta. Festius: 1 americana, 1 camisa, 1 pantaló i 1 jersei. Estiu, feiners: 2 camises de màniga curta, 2 pantalons. Festiu: 2 jersis, 2 pantalons.

Monitor/a d'esports: 1 xandall i 1 bamba a l'any.

Educadors/es (escola d'adults, tangram i serveis socials), i treballadors/es familiars: 1 bata d'hivern (cada 2 anys), 1 bata d'estiu (cada 2 anys). Les treballadores familiars, a més, 1 esclops a l'any, i les que realitzin serveis d'atenció domiciliària podran escollir entre bata o conjunt de pantaló i camisa.

Educadors/es de la Llar d'Infants Monjos i Ràpita: 1 bata d'hivern i 1 bata d'estiu cada any.

Tècnic/a de Medi Ambient: calçat per anar a la muntanya (botes de "trekking" i conjunt de dues peces (cada 2 anys).

Brigada: hivern, 2 camises, 2 pantalons i 1 jaqueta (cada any). 1 anorac amb mànigues extraïbles cada 2 anys. Estiu: 2 camises i 2 pantalons (cada any), 1 botes de seguretat cada any. Materials necessaris per a la seguretat en el treball (cascos, taps de les oïdes) segons les necessitats de cada treballador/a i el seu lloc de treball.

Els teixits s'escolliran tenint en compte l'opinió dels treballadors/es. En el cas de la brigada, el cap del servei arribarà a l'acord amb els treballadors i participarà directament a l'hora d'escollir, conjuntament amb el regidor/a de personal i el delegat/da sindical.

Biblioteca: 1 bata cada 2 anys.

(01.264.062)

RESOLUCIÓ

de 8 d'agost de 2001, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Col·legi Oficial de Metges de Barcelona i les seves societats (Medicorasse, corredoria d'assegurances del Col·legi Oficial de Metges de Barcelona, SA; Secció Administrativa, SA; Medi Valor, SA; Mediconsulting, SA, i Medicanal, SA) per als anys 2000-2002 (codi de conveni núm. 0800712).