

DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3842/2005, de 8 de setembre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Teià per al període 19.5.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813542).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Teià, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 19 de maig de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Teià per al període 19.5.2005-31.12.2007 (codi de conveni núm. 0813542) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al DOGC.

Barcelona, 8 de setembre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Teià

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Determinació de les parts

Aquest Conveni ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Teià i Comissions Obreres.

Article 2

Àmbit personal

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació

a tots els treballadors/ores que, amb relació jurídicolaboral, presten serveis a l'Ajuntament de Teià, excepte aquells que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció i el personal amb contracte d'inserció vinculat a plans d'ocupació, que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

Article 3

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2007.

Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de l'Ajuntament o de les organitzacions sindicals signants, la qual s'haurà d'efectuar 3 mesos abans de la data de finalització de la seva vigència. En el supòsit de denúncia el present Conveni estarà en vigor fins que s'aprovi el nou Conveni.

Article 4

Garanties

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

Article 5

Vinculació a la totalitat

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

Article 6

Comissió de Seguiment

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment, la qual estarà formada per 3 representants de l'Ajuntament designats per l'alcalde i 3 representants de la part social escollits entre els seus delegats/ades. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat, actuant com a secretari/ària una persona designada per la corporació, sense veu ni vot.

La Comissió es reunirà de forma ordinària cada 4 mesos, a fi d'assegurar el compliment i l'aplicació de totes les condicions pactades o de forma extraordinària a petició de qualsevol de les parts per escrit al president, qui convocarà tots els seus membres sota un ordre del dia en un termini màxim de 10 dies. Es faran actes de les reunions, en les quals constaran els acords presos dins de la seva competència i, si escau, els vots particulars degudament motivats.

Correspon a la Comissió Paritària de Seguiment la interpretació de les clàusules del Conveni, la vigilància de l'aplicació del que s'ha pactat, l'anàlisi de les incidències que s'esdevinguin, l'estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants i totes aquelles actu-

acions que afavoreixin la major eficàcia pràctica del Conveni, i informar-ne de tot la Corporació i el personal de l'Ajuntament.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordaran expressament i voluntàriament sotmetre's a la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 7

Organització del treball

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

S'informarà als representants dels treballadors/ores de les mesures que afectin els treballadors/ores de l'Ajuntament, amb un temps prudencial abans que es portin a terme.

Article 8

Classificació professional

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

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

S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.

Grup B: títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, de formació professional de tercer grau o equivalent.

Grup C: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent.

Grup D: títol de graduat escolar, de formació professional de primer grau o equivalent.

Grup E: certificat d'escolaritat.

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

Article 9

Jornada i horari de treball

a) La jornada de treball del personal laboral serà la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. S'aprovarà cada any, abans del 15 de desembre, d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels treballadors/ores.

En supòsits degudament justificats, es podrà sol·licitar una reducció de la jornada pactada, amb caràcter de recuperable, la qual podrà ser autoritzada sempre que quedin degudament coberts els serveis municipals.

El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, en dissabte i diumenge, a excepció d'aquells que així ho determini la relació de llocs de treball. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

El personal de l'Ajuntament gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris computats com a treball efectiu, no podent afectar aquestes interrupcions el normal funcionament dels serveis, de forma que cada departament, àrea, servei, secció i oficina, distribuirà torns de descans de conformitat amb el seu responsable, en el benentès que, en cap cas, es podrà deixar desatès un servei.

En l'organització del treball dels torns es tindrà en compte la seva rotació, sense que cap treballador/a estigui en el de nit més de 2 setmanes consecutives, excepte adscripció voluntària, sense perjudici d'aquells supòsits en els quals no sigui possible per causes degudament justificades.

b) Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 22 dies de vacances, 52 dissabtes, 52 diumenges, 14 festius i 9 dies d'assumptes propis.

El personal que així ho determini la relació de llocs de treball gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a 30 minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball.

El personal amb fills entre 0 i 14 anys o amb fills amb disminució que no realitzin cap activitat retribuïda o els que tenen a càrrec directe un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial i en supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb una periodicitat mensual els quadrants horaris corresponents.

Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores. El temps restant, fins a la jornada setmanal ordinària, es realitzarà, en horari de matí o tarda, en funció de la millor atenció als administrats, i al bon funcionament dels serveis, en el benentès que el personal que desitgi voluntàriament treballar alguna tarda a la setmana no percebrà cap complement retributiu. La concreció d'aquest temps serà comunicat amb caràcter general abans de la confecció del calendari anual i les possibles modificacions seran comunicades per escrit.

El personal d'oficina d'atenció al públic (Informació i Registre, incloent la persona assignada a tasques dels jutjats, i Recaptació, bàsi-

cament) treballarà 1 tarda a la setmana de 17 a 20 hores, excepte del 15 de juny al 15 de setembre, amb un complement salarial de 9 euros l'hora, mantenint el còmput horari setmanal.

La resta de personal que desitgi voluntàriament treballar alguna tarda a la setmana no percebrà cap complement retributiu. La concreció d'aquest temps serà comunicat amb caràcter general abans de la confecció del calendari anual i les possibles modificacions seran comunicades per escrit.

Article 10

Vacances

El personal gaudirà durant cada any complet de servei de 22 dies laborables de vacances retribuïdes per cada any de servei, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juny, juliol i agost, i, en cas que no fos possible, sempre dins l'any natural. Si algú per casos de força major no les pogués realitzar dins l'any natural, es podran realitzar dins el primer trimestre de l'any següent.

Les vacances es podran gaudir en un sol període o fraccionar-se en 2 o 3, a elecció del treballador/a i condicionat sempre a les necessitats del servei. Cap d'aquests períodes no podrà ser inferior a 1 setmana i sempre per setmanes senceres (7 dies naturals consecutius).

En el supòsit que algun treballador/a sol·licités la realització de més de 10 dies fora del període de vacances establert per motius degudament justificats, s'estudiarà la possibilitat d'accedir a la petició.

Si es justifica la impossibilitat de poder realitzar les vacances en el període de vacances establert en aquest Conveni juntament amb la família, amb la finalitat de potenciar la conciliació de la vida laboral i familiar, i sempre que sigui possible per organització del servei, els treballadors/ores podran realitzar les vacances fora del període de juny a l'agost.

La corporació donarà a conèixer els períodes de vacances del personal a finals del mes de març o amb una antelació mínima de 2 mesos en el supòsit que el període de gaudi sigui anterior a aquesta data.

En cas que l'Administració, un cop aprovada la planificació de les vacances, per necessitats del servei, modifiqués la data de gaudiment, el treballador/a tindrà dret a que se li abonin les despeses que per tal motiu se li haguessin ocasionat, prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes, així com a una compensació de 5 dies laborals més de vacances.

El període de gaudiment de les vacances podrà ser interromput a causa d'accident amb hospitalització, sempre que no sigui provocat per la pràctica d'algun esport de risc o motivat per negligència del treballador/a, i que la baixa sigui superior a 10 dies. En aquest supòsit l'Ajuntament i el treballador/a pactaran un nou període de gaudiment de les vacances.

Article 11

Dies assumptes personals

Es pot disposar de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense jus-

tificació. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense danys per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del treballador/a al qual es concedeix el permís.

6 d'aquests dies es gaudiran preferentment en els períodes de Nadal i Setmana Santa, en les dates i torns que s'estableixi anualment prèvia negociació amb els representants dels treballadors/ores en la fixació del calendari laboral.

La sol·licitud pel seu gaudiment es formularà amb un mínim de 7 dies d'antelació, excepte en supòsits de força major.

Els permisos per assumptes personals seran proporcionals al temps treballat en el cas de no-menament temporal.

Article 12

Permisos retribuïts

a) Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

1. En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, 5 dies laborables.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare i el document que acrediti l'adopció o l'acolliment.

2. Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 2 dies. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants, o qualsevol altre document que acrediti el canvi de domicili.

3. Per concursar a exàmens finals en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc. Per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadors en els esmentats centres el temps indispensable per realitzar-les.

Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

4. Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-lo.

A aquests efectes es considerarà com a deure inexcusable aquell que en el seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal de decisió administrativa o judicial.

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

Quan consti en una norma legal un període determinat, cal atènyer-se a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

En el supòsit que el treballador/a, pel compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari que tingui dret a l'Ajuntament.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular.

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

5. Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, el dia del casament. Si cal desplaçar-se fora de la província de Barcelona 2 dies.

El dia o dies de permís han de coincidir amb l'esdeveniment.

Forma d'acreditar-ho: Còpia del llibre de família, certificat de matrimoni del familiar o qualsevol altre document acreditatiu.

6. Per la mort d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat 4 dies naturals si el succés es produeix en la província de Barcelona, i 6 si és produït en un altre lloc.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del decés.

7. Per accident, malaltia greu, intervenció quirúrgica (amb o sense ingrés), i/o hospitalització d'un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies si el succés el produeix en una localitat de la província de Barcelona i 6 dies si és en una altra província.

En el supòsit d'intervenció quirúrgica amb ingrés superior a 6 dies, els dies de gaudi podran utilitzar-se de forma continuada o fraccionada a petició del treballador/a.

Les peticions de permisos a què es refereix aquest apartat s'entenen concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de 5 dies.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre mèdic on hagi estat assistit el familiar, o document acreditatiu del succés.

8. Es podrà sol·licitar el temps necessari per assistir a visites mèdiques pròpies o de familiars fins al primer grau de consanguinitat o afinitat en hores de feina.

Cal efectuar notificació prèvia a l'Ajuntament en el supòsit de visites programades.

Forma d'acreditar-ho: justificant del metge o del centre mèdic on hagi assistit el treballador/a o el seu familiar.

9. Es concedeix als treballadors/ores amb fills/filles en edat escolar obligatòria un permís retribuït per assistir a reunions amb finalitats psicopedagògiques i/o de seguiment escolar.

Forma d'acreditar-ho: justificant del centre escolar.

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

En cas de part múltiple aquest permís es multiplicarà pel nombre de neonats.

Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del llibre de família que acrediti el naixement o adopció i certificat de l'empresa on treballi el pare o la mare que certifiqui que no gaudeix del dret d'absència per lactància.

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

1. Els treballadors/ores que per raó de guarda legal tinguin cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat re-

tribuïda, i també els que tenen a càrrec directa seu un o una familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra respectivament.

2. En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors/ores tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador/a haurà de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat.

3. En els supòsits d'adopció o acolliment permanent o preadopiú d'un infant menor de 3 anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors/ores tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat f) 1.

4. El règim retributiu establert als apartats per la lletra c) 1, 2 i 3 és aplicable exclusivament als supòsits que s'hi esmenten i no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de funció pública.

Forma d'acreditar-ho: documentació que acrediti la guarda legal, incapacitat física, psíquica o sensorial, i el parentiu.

d) En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de la jornada de treball els treballadors/ores que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereix una dedicació especial. A aquests efectes, l'Ajuntament ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

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

1. Les treballadores tenen dret a un permís de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que 6 setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau, de la part que en resti.

No obstant això, i sens perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part, el descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el mo-

ment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui un risc per a la seva salut.

En el supòsit de gaudiment simultani de la llicència pel pare i per la mare, la suma dels períodes de llicència no podrà excedir de les 16 setmanes previstes o de les que corresponguin en cas de part múltiple.

Si en el lloc de treball hi ha riscos que puguin afectar la salut de la mare o el fetus, es pot demanar canvi de lloc de treball o destinació.

2. L'opció, exercitada per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, a favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquest opció, com poden ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevats que aquests 3 darrers casos siguin imputables a la mare.

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

1. En el cas d'adopció o acolliment, tant preadopiú com permanent, de menors de fins a 6 anys, el permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon, comptades a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

La durada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o que, per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè provinquin de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En aquest apartat es tindrà en compte allò que disposa l'article 2.2 del Reial Decret 1.251/2001, respecte adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat.

2. En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no podrà excedir de les 16 setmanes que estableix l'apartat 1 o les que corresponguin en cas de part múltiple.

3. En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís previst per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a 4 setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

Forma d'acreditar-ho: caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti l'adopció o acolliment.

g) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de 3 hores

diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís per maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

h) S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors/ores que tenen fills amb discapacitació psíquica, física o sensorial, als quals treballadors/ores s'ha de garantir com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador o treballadora gaudeix de 2 hores de flexibilitat horària diària.

i) Es pot atorgar també als treballadors/ores amb fills discapacitats un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques, amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional a l'àmbit sanitari.

j) La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

k) En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora per raó de comandament, pugui afectar la qualitat en la prestació del servei, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

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

m) En allò no previst en aquest article sobre permisos serà d'aplicació la normativa aplicable.

Article 13

Llicències retribuïdes

a) Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació cada 15 dies, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

b) Per raó de matrimoni o unió de fet, amb independència de la seva orientació sexual, el treballador/a té dret a una llicència de 15 dies.

En el supòsit que una parella de fet o cop hagi gaudit d'aquesta llicència contraguí matrimoni, no podrà gaudir de nova llicència per aquest concepte.

Sempre que l'organització del servei ho permeti, a petició del treballador/a, es podrà gaudir d'aquests dies dins del període de 6 mesos des de l'esdeveniment.

Forma d'acreditar-ho: en el supòsit de matrimoni es justificarà mitjançant el llibre de família

i en el de parella de fet mitjançant certificat expedit per l'Ajuntament corresponent.

Article 14

Llicències i permisos no retribuïts

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

El personal sol·licitarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 15 dies al Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament.

2. Es poden concedir llicències, sense retribució, per atendre un familiar fins al segon grau, en casos de malalties greus, per a 3 mesos, prorrogables excepcionalment a 3 mesos més.

3. Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït pel temps indispensable per acompanyar al metge un familiar, dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, a rebre assistència mèdica. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

Article 15

Gaudiment dels permisos i llicències

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat, amb les excepcions previstes en el present Conveni respecte al supòsit d'intervenció quirúrgica amb ingrés superior a 6 dies i en el supòsit de matrimoni. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemà un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament i si no fos possible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació. De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

L'Administració comunicarà, per escrit, la concessió de les llicències o permisos sol·licitats.

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

Article 16

Excedències

Els treballadors/ores podran ser declarats en excedència o sol·licitar-la en els supòsits previstos a la normativa de la funció pública.

CAPÍTOL 3

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 17

Retribucions

a) Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

Salari base. La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Triennis. La quantia d'aquest concepte serà la prevista per a cada grup de classificació en la Llei de pressupostos generals de l'Estat. L'antiguitat del treballador/a al servei de l'Ajuntament es retribuirà cada 3 anys de serveis reconeguts en l'Administració pública i, per tant, s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament prestats en qualsevol Administració pública, tant en qualitat de funcionari de carrera com de contractat en règim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

Gratificacions extraordinàries. El personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre. Els criteris sobre el seu còmput, quantia i meritació seran els mateixos que s'apliquin al personal funcionari/a.

Complement de destinació. És el corresponent al nivell del lloc que efectivament s'ocupa. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treballs (o en absència d'aquesta en el Catàleg) La seva configuració jurídicolaboral és la d'un concepte vinculat al lloc de treball.

Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, penalitat, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball (o en absència d'aquesta en el Catàleg). Els criteris per a la seva determinació seran els mateixos que s'apliquin al personal funcionari. La seva configuració jurídicolaboral és la d'un concepte vinculat al lloc de treball.

Complement de productivitat. La finalitat és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball. Per a la seva aplicació es seguiran els mateixos criteris que es determinin per als funcionaris. La seva configuració jurídicolaboral és la d'un concepte establert en funció de les condicions personals i del treball desenvolupat.

Complement d'especial dedicació. Aquells llocs de treball que requereixin una dedicació per sobre de l'establerta amb caràcter general al Conveni i una àmplia disponibilitat dels seus ocupants a treballar fora de l'horari general. La compensació d'aquest nivell de dedicació serà incompatible amb les gratificacions per serveis extraordinaris o eventual complement per prolongació jornada.

Es procurarà que la distribució horària que s'hagi de fer fora de l'horari general sigui establerta amb una anticipació raonable.

Factor localització: el factor de localització del personal de la brigada queda fixat en 157,44 euros. S'inclou en aquest preu les 2 primeres hores setmanals que es realitzin.

Article 18

Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest Conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de tre-

ball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Conveni. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

La realització d'aquestes hores tindran el caràcter de voluntàries com a norma general, tret que es tracti de contingències derivades de situacions d'emergència. El treballador/a tindrà l'opció d'escollir entre la compensació horària o bé la compensació econòmica.

Les hores extraordinàries sempre que es compensin amb temps de repòs aniran d'acord amb la taula següent:

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

b) 1 hora extraordinària efectuada entre les 22 hores i les 6 hores en dissabte, diumenge o dia festiu del calendari oficial es compensarà amb 2 hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de descans sempre que les necessitats del servei ho permetin.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als 4 mesos des de la data de la prestació de les hores extraordinàries.

La retribució de les hores extraordinàries, quan no siguin compensades amb temps de descans, serà del 150% de la retribució per hora normal de treball, en cas d'efectuar-se en dies feiners, i del 200% de la retribució per hora normal de treball, en cas d'efectuar-se en dies festius o en període nocturn.

La fórmula a utilitzar pel càlcul de l' hora extra serà el salari anual (sou base, més complements de destinació, específic i de productivitat) dividit pel còmput horari anual corresponent a una jornada de 37,5 hores/setmanals.

El nombre màxim d'hores extraordinàries serà de 80 hores anuals per treballador/a.

Article 19

Increment de retribucions

L'increment de retribucions durant la vigència del present Conveni serà el que preveurà la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.

Article 20

Indemnitzacions per raó del servei

Les eventuals indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent.

No obstant això, si s'han d'abonar indemnitzacions pel mateix concepte a treballadors/ores que pertanyin a diferents grups, aquestes s'abonaran en la quantia que correspongui al treballador/a del grup superior.

Article 21

Nòmima

L'Ajuntament abonarà la nòmima en l'enti-

tat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

La data límit d'ingrés de la nòmima mensual en el compte corrent de cada treballador/a serà el dia 28 de cada mes.

Les nòmimes de juny i desembre s'han d'abonar conjuntament amb les pagues extres corresponents que s'han de poder cobrar abans del dia 23.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 22

Jubilació

L'edat de jubilació del personal laboral s'estableix als 65 anys.

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i informarà la representació del personal treballador/a, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacances mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

En el moment de la seva jubilació els treballadors/ores rebran una gratificació d'import equivalent a 1 mensualitat, independentment dels anys de servei prestats a l'Ajuntament.

Els treballadors/ores que ho desitgin i puguin podran demanar la seva jubilació a partir dels 60 anys, negociant en aquest supòsit amb l'Ajuntament les seves condicions.

Article 23

Incapacitat temporal

En cas de situació d'incapacitat temporal, la Corporació abonarà al treballador/a el 100% de les retribucions íntegres durant el període de baixa, fins que s'incorpori de nou a l'activitat i fins a un màxim de 3 mesos.

En supòsits excepcionals l'Ajuntament, d'acord amb la Comissió de Seguiment, podrà acordar el manteniment d'aquesta retribució per un període superior als 3 mesos. En aquest supòsit els treballadors/ores en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament d'acord amb la Comissió de Seguiment estableixi. En cas contrari, podran ser suprimits els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

Quan la llicència sigui motivada per malaltia professional, accident laboral o maternitat, es continuaran percebant el 100% dels drets econòmics que corresponguin, mentre duri el període de baixa, excepte les retribucions rebudes en concepte d'hores extraordinàries.

Article 24

Ajuts per despeses mèdiques

L'Ajuntament es compromet a dotar d'un fons per aquests ajuts d'un màxim de l'1% del pressupost de la corporació de la despesa de les retribucions del personal. La distribució d'aquest fons serà com a màxim del 60% de l'adquisició d'objectes i material mèdic no recollit en les prestacions de la Seguretat Social consistent en aparells auditius, òptica, odontologia, ortodòncia, pròtesis i ortopèdia en general, així com del 30% per despeses per acupuntura, homeopatia i medicació homeopàtica, sempre que siguin tractaments aplicats i/o recomanats per metges especialistes.

Els pagaments s'efectuaran seguint els criteris acordats per la Comissió de Seguiment a l'efecte, prèvia presentació de la factura corresponent a final de l'exercici pressupostari corresponent i de forma proporcional a les peticions presentades.

Article 25

Assegurança

La corporació contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, inclòs el personal laboral no fix, la qual garantirà, com a mínim, les següents cobertures:

a) Per mort derivada o no d'accident de treball, 18.000 euros.

b) Per invalidesa permanent derivada o no d'accident de treball, 30.000 euros.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment d'acord amb l'IPC de Catalunya anual.

Article 26

Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal laboral al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que el treballador/a hagi actuat, segons sentència judicial, amb negligència, engany o mala fe en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació del treballador/a.

Article 27

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els treballadors/ores de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 28

Bestretes

Els treballadors/ores podran demanar, sempre que es consideri necessari per existir una causa degudament justificada, una bestreta reintegrable, per un import de 3.000 euros. El reintegrament es farà sense interessos en un termini màxim de 2 anys.

En supòsits especials la Comissió de Seguiment podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, i acordar el seu reintegrament en un termini superior, en funció de la disponibilitat de la tesoreria de la corporació.

L'import total de les bestretes concedides a tot el personal de l'Ajuntament (funcionaris i laborals) en cap cas no superarà la quantitat de 21.000 euros.

No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

Article 29

Ajut per fills discapacitats

Els treballadors/ores que tinguin al seu càr-

rec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, que hi conviuen, amb un grau superior al 33% segons certificat del CAD de la Generalitat, que no realitzin treballs retribuïts o percebin ajudes d'alguna Administració pública per import superior a 180 euros cada mes, rebran un ajut especial d'aquest import, i, en cas d'acreditar despeses per assistència a tractament o transport per assistència a centre especial, l'import de les factures que justifiqui, amb un màxim de 60 euros.

Article 30

Renovació del permís de conduir

L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als treballadors/ores que precisin de permís de conduir per desenvolupar les funcions pròpies del seu lloc de treball.

Quan a un treballador/a que realitzi funcions de conductor li sigui retirat el permís de conduir per infraccions comeses durant la seva jornada laboral, i sempre que no pugui ser imputable a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma, l'Ajuntament li proporcionarà un lloc de treball de similar categoria, durant el temps que duri la retirada del permís, mantenint les retribucions que percebia abans del canvi de lloc de treball.

Si la retirada del permís de conduir es produeix com a conseqüència de infraccions comeses fora de la jornada laboral, l'Ajuntament li proporcionarà un lloc de similar categoria, durant el temps que duri la retirada del permís de conduir, i cobrarà els complements del lloc de treball que passi a desenvolupar, sense que en cap cas pugui suposar un increment a les retribucions que percebia amb anterioritat.

Article 31

Premi d'antiguitat

Els treballadors/ores de la corporació que hagin prestat 25 anys de serveis a l'Ajuntament rebran una retribució equivalent a 15 dies de retribució mensual bruta incorporant la part proporcional de pagues extraordinàries i 1 mes de vacances retribuïdes.

CAPÍTOL 5

Formació i promoció

Article 34

Oferta pública d'ocupació

La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació amb les organitzacions sindicals amb capacitat negociadora.

D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

Article 35

Promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior. Els treballadors/ores hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests, i haver prestat serveis efectius, durant almenys 2 anys com a treballador/a de carrera en cossos o escales del grup de titulació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'accés a categories del grup C podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup D, i s'efectuarà pel sistema de concurs oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 25 de la Llei 30/1984, de mesures urgents per a la reforma de la funció pública o una antiguitat de 10 anys en una categoria del grup D, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en el cos o escala de procedència.

Article 36

Seguiment de la contractació

Trimestralment, la corporació informarà per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de treballadors/ores interins efectuats.

Així mateix, informarà de les previsions de contractació temporal i nomenaments interins per al període trimestral següent.

Article 37

Formació i perfeccionament professional

Els treballadors i treballadores tenen el dret i deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar el coneixement i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

La corporació, en la mesura de les seves possibilitats, proporcionarà els mitjans necessaris per desenvolupar una formació integral del seu personal, relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans, dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu, establint a l'efecte un Pla de formació pels treballadors i treballadores lligat als objectius municipals i a les possibilitats de promoció del personal.

El personal podrà prendre part en el Pla de formació de la corporació i als que s'adhereixi l'Ajuntament de comú acord amb la representació del personal. La selecció del personal als cursos integrats en el Pla de formació i en els plans adheritats s'establirà de comú acord entre la corporació i la representació del personal, evitant qualsevol mesura de discriminació, comptabilitzant el temps dedicat a l'assistència a aquests cursos com a temps de treball efectiu i essent a càrrec de la corporació les despeses que s'originin.

A iniciativa de la corporació es podran considerar supòsits especials de formació, en funció de l'interès que puguin tenir per a l'organització, prèvia informació als representants del personal.

Per al finançament del Pla de formació caldrà garantir una inversió de 0,8% de la massa salarial, a més de promoure el possible finançament a través de l'AFCAP.

Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el treballador/a tindrà dret a percebre totes les seves retribucions. Caldrà adjuntar a la sol·licitud el document que acrediti la realització dels estudis relacionats amb el lloc de treball.

CAPÍTOL 6

Seguretat i salut laboral

Article 38

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

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

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

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

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

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

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

2. La corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels funcionaris en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes

matèries als funcionaris de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al funcionari, als seus companys o a terceres persones.

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

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

c) Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut els treballadors/ores i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que contracti o subcontracti hauran de disposar de: avaluació de riscos, pla de seguretat, procediments i protocols de treball escaients, i acreditació que han complert les seves obligacions en matèria de formació i informació als seus treballadors/ores i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

Article 39

Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Està format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la Corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

El funcionament del Comitè serà regulat en el reglament específic a aprovar en la primera reunió que es celebri.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en l'empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en els supòsits que concorrin treballadors/ores de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procediments de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors/ores, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

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

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

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

b) Informar i proposar la formació dels funcionaris i treballadors/ores en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut, sense que l'adopció d'aquestes mesures pugui comportar cap perjudici, excepte si s'hagués obrat amb mala fe o si s'hagués comès negligència greu.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.

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

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 7 d'aquest Conveni.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Els delegats/ades de prevenció tindran accés amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei de prevenció de riscos laborals (vigilància de la salut), a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions, i en particular, a la prevista als articles 18 i 23 de la citada Llei. Quan la informació estigui subjecte a les limitacions ressenyades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat. Els documents lliurats per l'Ajuntament no podran ser utilitzats fora de l'estricta àmbit d'aquesta i per a finalitats diferents de les que varen motivar el seu lliurament. (30.4 i 37.3 LPRL). Es podrà efectuar còpia de part de la documentació lliurada quan es consideri necessari.

Article 40

Reconeixement mèdic

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

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/ores, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors/ores pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors/ores, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

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

L'Ajuntament es compromet a efectuar un reconeixement mèdic ordinari amb periodicitat anual. Aquest reconeixement tindrà caràcter voluntari, i inclourà revisions mèdiques ginecològiques i de pròstata per als treballadors/ores majors de 45 anys.

L'expedient mèdic serà confidencial, i el resultat de les proves practicades serà lliurat directament al treballador/a.

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

Article 41

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua que el

lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors/ores amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 42

Protecció de l'embaràs

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

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

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Article 43

Roba de treball

1. La corporació facilitarà la roba adequada de treball, que consta a l'annex 1 a aquest Conveni, 2 vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

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

Article 44

Assejament moral, sexual i genèric

L'Ajuntament i la representació del personal es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i dignitat del treballador/a, compresa la protecció front a ofenses verbals i físiques de naturalesa sexual i front a assejament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Amb aquesta finalitat es procedeix amb caràcter orientatiu a la definició de les diferents classes d'assejament:

Assejament sexual: es la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat

d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Assejament moral: és l'assejament psicològic laboral que es manifesta per mitjà d'una conducta interactiva, agressiva, vexatòria, intimidatòria, reiterativa i persistent, exercida per un superior jeràrquic, un company o per un subordinat. Aquesta conducta està adreçada vers un o més treballadors/ores i l'objectiu és destruir la seva autoestima, aniquilar la seva identitat i aconseguir que es traslladi o abandoni el lloc de treball, i en tot cas la submissió del treballador/a.

Assejament genèric: és tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o ètnic, la religió o conviccions, la discapacitat, l'edat o l'orientació sexual de una persona, que tingui per objecte atemptar contra la seva dignitat i crear un entorn intimidatori, humiliant o ofensiu.

Ambdues parts acorden elaborar, en el si del Comitè de Seguretat i Salut, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits.

CAPÍTOL 7

Drets sindicals i de representació

Article 45

Llibertat sindical

L'Ajuntament de Teià garanteix la llibertat sindical en els temes previstos a la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i la resta de disposicions legals que puguin ser d'aplicació.

Article 46

Llicències per exercir funcions sindicals

Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria, i el crèdit de temps per realitzar-les no superarà les 15 hores mensuals.

Es considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre que, amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament.

S'acreditarà mitjançant un justificant relatiu a l'exercici de funcions sindicals o a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assignades.

Article 47

Competències dels delegats/ades de personal

Els delegats/ades de personal, com a òrgan específic de representació de tots els empleats públics subjectes a aquest Conveni, tindrà, entre d'altres, les competències següents:

1. Rebre informació trimestral relativa als assumptes de personal que afectin el conjunt dels empleats públics o un o diversos col·lectius i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

2. Rebre l'ordre del dia del Ple o de la Comissió de Govern, quan continguin acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de 48 hores abans de la seva realització. A l'efecte, es podrà sol·licitar que hi puguin assistir amb veu i sense vot un representant dels empleats municipals.

3. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini legalment previst i, si no, amb antelació suficient, a partir de la comunicació, en els casos següents:

a) Acords i resolucions que suposin modificació de l'organigrama de llocs de treball.

b) Acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic de premis i sancions.

c) Qualsevol altre tipus d'expedient que se li sotmeti en matèria de personal.

4. Emetre informe en aquells expedients disciplinaris instruits per faltes molt greus comeses pel personal afectat pel present Conveni, prèvia petició per escrit de l'interessat.

5. Conèixer els models i les propostes de nomenaments laborals.

6. Emetre informe, amb caràcter previ, en el termini legalment previst i, en cas contrari, amb l'antelació suficient a partir de la comunicació de circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

7. Ésser informats documentalment per l'Ajuntament de Teià, respecte de totes les qüestions d'interès laboral que afectin els seus empleats públics.

8. Qualsevol altre reconegut per la Llei 9/87, de 12 de juny, d'òrgans de representació (LOR) i disposicions que puguin modificar-la o desplegar-la.

Article 48

Facultats dels delegats/ades de personal

Els delegats/ades de personal tindrà les facultats següents:

1. Rebre informació, que li serà facilitada trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament de Teià.

2. Emetre informe sobre les matèries següents:

a) Trasllat total o parcial del personal i de les instal·lacions.

b) Pla de formació del personal.

c) Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

3. Ésser informats de totes les possibles sancions a imposar per faltes molt greus, greus i lleus, abans de l'adopció de la resolució definitiva.

4. Rebre informació i emetre informe previ sobre els temes següents:

a) Establiment de la jornada laboral i horari de treball.

b) Règim de permisos, vacances i llicències.

c) Quantitats que percebi cada treballador/a pel complement de productivitat.

5. Conèixer, trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball i també els mecanismes de prevenció que s'utilitzin.

6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, Seguretat Social i ocupació, i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.

7. Informar els treballadors/ores sobre tots els temes i les qüestions establerts en aquest Conveni.

8. Disposar d'assessors al seu càrrec, degudament acreditats davant el Departament de

Recursos Humans, que no cal que siguin treballadors/ores de la corporació.

9. La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

10. Tots els delegats/ades de personal podran orientar, assessorar i assistir el personal afectat per aquest Conveni, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb l'Ajuntament i als drets i deures que se'n deriven.

11. Qualsevol altra matèria reconeguda legalment.

Article 49

Garanties i drets dels delegats/ades de personal

Els delegats/ades de personal tindrà les garanties i els drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les dependències de l'Ajuntament de Teià, sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La distribució lliure de tot tipus de publicacions, ja siguin referides a qüestions professionals o sindicals.

3. Audiència en els casos d'incògnit d'expedient disciplinari d'un dels seus membres, sense perjudici de la de l'interessat, que es regula en el procediment disciplinari, durant el temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior.

4. Un crèdit de 15 hores mensuals dins la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de les funcions de representació. No es computaran com a tal les hores emprades en reunions amb la corporació, ni les emprades en període de negociació dels acords o pactes, ni les emprades en tribunals i processos de selecció o de provisió de llocs. Els delegats/ades de personal podran acumular i cedir-se entre ells les hores corresponents al crèdit horari. L'acumulació o cessió del crèdit horari es farà mitjançant comunicació al responsable de personal, com a màxim 5 dies abans de finalitzar el mes anterior a realitzar l'acumulació o cessió.

5. Els delegats/ades de personal no podran ésser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

6. Els delegats/ades de personal no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions, ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, excepte en el supòsit que aquesta es produeixi per revocació o dimissió, sempre que el trasllat o sanció es basi en l'acció del treballador/a en l'exercici de la seva representació.

7. Els canvis de lloc de treball o condicions d'aquest no podran emparar-se en mesures arbitràries o sancionadores, ni en raons subjectives.

8. Els delegats/ades de personal podran gaudir d'aquestes garanties o drets, amb excepció dels casos en què es produeixi la seva revocació o dimissió, no solament durant l'exercici de les seves funcions sinó fins al cap d'1 any de l'expiració del seu mandat.

9. Es reconeix el dret d'audiència per a tots els delegats/ades de personal que hagi de ser traslladat per necessitats del servei o raons organitzatives.

Article 50

Obligacions dels representats del personal

Els delegats/ades de personal i els representants sindicals de la corporació sotmesos a aquest Conveni s'obliguen expressament a:

a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

b) Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

c) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació n'assenyali expressament el caràcter confidencial; fins i tot, després d'haver acabat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per la corporació no podrà utilitzar-se fora de l'estricta àmbit d'aquesta o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 51

Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els delegats/ades de personal o els delegats/ades sindicals com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu o de direcció de caràcter sindical.

Article 52

Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior

Els empleats de l'Ajuntament de Teià que ocupin un càrrec electiu de nivell comarcal o superior en les centrals sindicals representatives tindran dret al gaudi de les hores necessàries per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, mitjançant el corresponent permís no retribuït.

Article 53

Mitjans materials

Els representants dels treballadors/ores podran fer ús prioritari d'una dependència a l'Ajuntament de Teià i se'ls facilitarà un armari amb clau, disposant dels mitjans suficients per dur a terme activitats sindicals, podent fer ús, si és necessari, dels mitjans existents en el seu centre de treball amb obligació de posar-ho en coneixement de l'Ajuntament. Així mateix es procurarà que cada centre de treball tingui un plafó, essent obligatori en tots aquells de més de 3 treballadors/ores. Els òrgans amb representació sindical disposaran d'un fons econòmic a justificar per a activitats sindicals de 150 euros.

Article 54

Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix als delegats/ades de personal, col·legiadament i per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar, en qualitat d'interessats, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial pel que fa a tot allò que es refereixi a l'àmbit de les seves funcions.

Article 55

Dret de vaga

L'Ajuntament reconeix el dret de vaga a tots els seus empleats públics, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.

En aquest cas, la corporació i les centrals sindicals signants d'aquest Conveni negociaran els serveis mínims per atendre la comunitat.

Article 56

Dret de reunió

1. Podran convocar-se assemblees pels col·lectius legitimats a aquest efecte a l'article 41 i 42 de la LOR, dintre de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els convocants es responsabilitzaran que es duguin a terme normalment.

2. Quan les reunions tinguin lloc dins la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat de les reunions de les centrals sindicals.

3. Per convocar una assemblea, s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar la realització de l'assemblea, amb una antelació de 2 dies hàbils, la celebració a la Direcció del Departament de Recursos Humans.

b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

4. Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea, la corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

Article 57

Comitè d'Empresa

1. El Comitè d'Empresa de l'Ajuntament de Teià és l'instrument de negociació i participació dels treballadors/ores de la corporació en la determinació de les seves condicions de treball, vinculant directament els seus acords a les parts, sense perjudici que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal d'aquests pels òrgans de govern de la corporació.

2. El Comitè d'Empresa es reunirà per decisió dels representants de l'Ajuntament de Teià, per acord entre la corporació i els delegats/ades de personal i per sol·licitud de tots els delegats/ades sindicals que l'integren.

3. Seran objecte de negociació les matèries següents:

a) L'increment, determinació i aplicació de les retribucions dels empleats públics.

b) La preparació i el disseny dels plans de l'oferta d'ocupació.

c) La classificació dels llocs de treball.

d) La determinació dels programes i fons per a l'acció de la promoció interna, formació i perfeccionament dels treballadors/ores.

e) Els sistemes d'ingrés, provisió i promoció professional dels treballadors/ores de l'Ajuntament de Teià.

f) Les propostes sobre drets sindicals i participació.

g) Mesures sobre salut laboral.

h) Les matèries econòmiques, de prestació de serveis, sindicals i assistencials i, en general, totes les que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels empleats públics i les seves centrals sindicals amb l'Ajuntament de Teià.

i) Totes aquelles matèries que afectin d'alguna manera l'accés a l'Administració, carrera ad-

ministrativa, retribucions i Seguretat Social, o les condicions de treball dels treballadors/ores públics, la regulació de les quals requereixi norma amb rang de llei.

j) Les matèries de caire econòmic, de prestació de serveis, sindicals, assistencials i, en general, totes aquelles que afectin les condicions de treball i l'àmbit de les relacions dels treballadors/ores públics i les seves organitzacions sindicals amb l'Administració.

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 58

Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal laboral de l'Ajuntament s'ajustarà a l'Estatut dels treballadors i a allò que disposa aquest Conveni.

Article 59

Faltes

Les faltes comeses pels treballadors/ores poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions contingudes sobre acomiadament disciplinari a l'Estatut dels treballadors, les faltes es classifiquen en:

- A) Faltes molt greus
 - a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut de Catalunya en l'exercici de les seves funcions.
 - b) Tota actuació que signifiqui 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 manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
 - e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.
 - f) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
 - g) La violació de la neutralitat o de la independència polítiques servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
 - h) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
 - i) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
 - j) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
 - k) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
 - l) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que es fixin, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
 - m) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
 - n) El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i béns de l'Ajuntament.
 - o) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.
- B) Faltes greus
 - a) L'incompliment de les ordres que prove-

nen dels superiors i autoritats, que pugui afectar la tasca del lloc de treball dins els límits que assenyalava l'article 108.2.b) del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de llurs funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

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

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

h) La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.

i) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, d'acord amb allò que preveu l'article 108.2.b) i 4 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública.

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

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

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

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

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

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de 10 hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de 3 mesos, si les 2 anteriors han estat sancionades com a falta lleu.

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

r) La greu pertorbació del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.

- t) La reincidència en faltes lleus.
- C) Faltes lleus
 - a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

c) La manca d'assistència al treball injustificada d'1 dia.

d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, sinó constitueix falta greu.

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

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

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

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

Article 60

Sancions

Per la comissió de faltes molt greus es podran imposar les següents sancions:

L'acomiadament

La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, per més d'1 any i menys de 6.

La destitució el càrrec de comandament.

La rescissió del contracte temporal.

Per la comissió de faltes greus es podran imposar les següents sancions:

La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, per més de 15 dies i fins a 1 any.

El trasllat de lloc de treball dins la mateixa localitat.

La destitució del càrrec de comandament.

La rescissió del contracte temporal.

Per la comissió de faltes lleus es podran imposar les següents sancions:

La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, fins a 15 dies.

L'amonestació.

Article 61

Tramitació

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes lleus serà preceptiu que es doni un tràmit d'audiència al treballador/a per un termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions disciplinàries per faltes greus o molt greus es donarà audiència a l'interessat per un termini de 10 dies perquè formulï al·legacions i proposi prova.

En el cas que sigui admesa la prova proposada es nomenarà la persona encarregada del seu tràmit amb suspensió dels terminis de prescripció.

Transcorregut aquest termini es dictarà la corresponent resolució, la qual haurà de ser comunicada per escrit al treballador/a, fent-hi constar els fets que l'han motivada, la data en què va tenir lloc; referència a l'article i apartat del Conveni que tipifica aquesta falta com a lleu, greu o molt greu, qualificació de la falta; sanció adoptada i moment en què es farà efectiva.

En tot cas la durada màxima de l'expedient no podrà ser superior a 6 mesos.

Article 62

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors/ores prescriuran, les lleus als 10 dies, les greus als 20 dies, i les molt greus als 60 dies, a partir de la data

en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'ha comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos d'haver estat comeses.

Aquests terminis quedaran interromputs per l'inici del tràmit d'audiència al qual s'ha fet referència en l'article anterior, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Article 63 Cancel·lació

Quan no es cometin faltes lleus durant 6 mesos, greus durant 1 any i molt greus durant 2 anys, es cancel·laran les faltes d'aquests graus que hi pugui haver en l'expedient personal de cada treballador/a.

Article 64 Publicitat

L'Ajuntament de Teia lliurarà un exemplar del present Conveni als treballadors/ores de l'Ajuntament, inclosos aquells que tinguin un contracte de duració superior a 3 mesos, un cop aprovat formalment per l'òrgan competent de la corporació.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

L'article 22 es deixa en suspens mentre no hi hagi normativa legal que ho permeti.

ANNEX 1

Relació de vestuari

Serveis de manteniment

Vestuari hivern (a lliurar a finals de setembre):
2 pantalons
2 polos
1 botes
1 tapaboques

Periodicitat bianual:
1 anorac
1 impermeable
1 parell de botes d'aigua

Vestuari estiu (tot el material tèxtil de cotó):
3 pantalons (possibilitat que siguin curts)
3 polos
1 sabates

Periodicitat bianual:
1 armilla
1 armilla reflectora
2 polars/2 jerseis coll rodó (alternativament cada any)

Conserges

Vestuari hivern:
2 camises
2 jerseis
2 pantalons
1 sabates

Periodicitat bianual:
1 botes d'aigua
1 impermeable

Vestuari estiu:
2 camises
2 pantalons
2 armilles
1 sabates

Periodicitat bianual:
1 anorac
1 guants (moto)

Treballadors/ores familiars

Vestuari hivern:
1 bata
1 pantaló
1 esclaps

Periodicitat bianual: 1 paraigua

Vestuari estiu:
1 bata
1 esclaps

Periodicitat bianual: 1 bossa de treball

Centre de salut

Vestuari hivern:
1 bata màniga llarga
1 esclaps

Vestuari estiu:
1 pijama màniga curta
1 esclaps

(06.039.229)

RESOLUCIÓ

TR1/3843/2005, de 19 d'octubre, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0809552).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2005 i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0809552) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 19 d'octubre de 2005

SALVADOR ÀLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de l'empresa Edicions Intercomarcals, SA, per als anys 2005-2008

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

Aquest Conveni col·lectiu afecta i és d'aplicació a tot el personal d'Edicions Intercomarcals, SA, vinculat a l'empresa mitjançant contracte laboral, independentment de la tasca que tingui assignada.

Se n'exclou expressament:

a) El personal que tingui contracte d'alta direcció i aquell que, amb qualsevol altre tipus de contracte, exerceixi càrrecs directius.

b) Els corresponsals i col·laboradors que no tenen dependència ni subordinació respecte dels serveis contractats.

c) Els distribuïdors i venedors per compte propi o a tant l'exemplar i els que, sense relació laboral, prestin serveis a Edicions Intercomarcals, SA.

d) Les persones que desenvolupin funcions d'alt consell i els membres dels òrgans d'administració, sempre que la seva activitat només comporti funcions inherents a aquests càrrecs.

e) Els professionals contractats d'acord amb la legislació civil per serveis desenvolupats per compte propi.

f) Els assessors.

g) Els agents comercials o publicitaris que mantinguin llibertat per a representar altres empreses dedicades a activitats iguals o diferents.

h) El personal que pertanyi a empreses concessionàries que tinguin formalitzat un contracte de prestació de serveis amb Edicions Intercomarcals, SA.

L'empresa i el Comitè estudiaran conjuntament aquelles situacions que es considerin controvertides.

Article 2

Àmbit geogràfic

Aquest Conveni afecta tots els centres de treball que tingui l'empresa.

Article 3

Àmbit temporal

Aquest Conveni tindrà, amb caràcter general, una durada de 4 anys, des de l'1 de gener de 2005 fins al 31 de desembre de 2008, independentment de la data en què, una vegada registrat per l'autoritat laboral, sigui publicat oficialment.

Article 4

Pròrroga

Finalitzada la vigència d'aquest Conveni, establerta a l'article 3, si no hi hagués denúncia