

Dijous, 4 de novembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt per al període 2.7.2010-31.12.2012 (codi de conveni núm. 0813302)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 2 de juliol de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt per al període 2.7.2010-31.12.2012 (codi de conveni núm. 0813302) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER AL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE LA TORRE DE CLARAMUNT PER AL PERÍODE 2.7.2010-31.12.2012

Capítol I. Disposicions generals

Article 1. Àmbit funcional i personal

Aquest Acord afectarà a tot el personal laboral de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació el personal eventual de confiança i assessorament especial.

Article 2. Àmbit temporal

Aquest acord serà vigent fins el 31 de desembre del 2012 (produirà efectes a partir de la data de la seva signatura). L'acord quedarà prorrogat tàcitament d'any en any llevat de la denuncia expressa d'una de les parts, que s'haurà d'efectuar per escrit, amb una antelació mínima d'un mes previ a la seva finalització, amb expressió de les matèries objecte de la denúncia. No obstant, entremig de l'aprovació d'un nou acord- conveni, el present mantindrà la seva vigència.

Article 3. Clàusula de garantia

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol altre contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable signat entre aquesta Corporació i els delegats de personal prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest acord, tenint en compte que, per la seva validesa i eficàcia, serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents en el seu àmbit respectiu. De igual forma en tot el no regulat per aquest acord, serà d'aplicació la normativa dels funcionaris de l'Administració Pública.

Article 4. Vinculació

Aquest acord constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest acord no potser aïlladament considerada.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Article 5. Comissió Paritària

Es constituirà una Comissió Paritària encarregada del seguiment d'aquest Conveni. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament del mateix (valoració de llocs de treball, formació, pla de pensions, promoció interna i categories...), així com de conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

Aquesta Comissió es constituirà, en el termini de 15 dies a comptar des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

La Comissió estarà formada pels representants dels treballadors i representants de l'Ajuntament. Es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, amb un termini màxim d'una setmana.

Article 6. Mediació

En el cas de no arribar a un acord sobre els assumptes plantejats en el sí de la comissió paritària de seguiment o en qualsevol altre comissió, aquests es plantejaran novament davant el TLC (Tribunal Laboral de Catalunya) o davant el CEMICAL (Consorti d'Estudis, Mediació i Conciliació de l'Administració Local), una vegada convocada i realitzada una comissió específica per debatre els temes de desacord.

Capítol II. Condicions de treball

Article 7. Jornada laboral

a) L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament, sense perjudici de les funcions que tant l'article 64 de l'Estatut dels treballadors (Text refós aprovat per RD Leg. 1/1995, 24 març) com l'article 32 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (Llei 7/2007, de 12 d'abril) com l'article 12 de la Llei de prevenció de riscos laborals (Llei 31/1995, 8 novembre), atribueixen als representants dels treballadors. Tenint present els acords continguts en aquest text, i els que es puguin arribar a pactar en qualsevol moment.

b) Tipologia de les jornades vigents a l'Ajuntament:

Es consideren dies no laborables:

- 104 caps de setmana
- 12 festes estatals i autonòmiques
- 2 festes locals
- 2 festes de conveni
- 22 dies hàbils de vacances

Total màxim de dies laborables: 223

Jornada completa: 1.605,6 hores anuals (36 hores setmanals). És la dedicació bàsica habitual i referent directe de les retribucions.

Jornada simplificada: 1.382,6 hores anuals (31 hores setmanals)

Jornada reduïda: 1.159,6 hores anuals (26 hores setmanals) o inferiors de les mitjanes anuals equivalents. Règim excepcional a "temps parcial".

c) En relació a l'horari, es podran concedir horaris especials a petició de l'interessat, mitjançant instància, per causa justificada i acreditada.

d) La jornada laboral és comptabilitzarà en còmput anual.

e) Els dies 24 i 31 de desembre es consideraran festius.

f) L'horari d'hivern serà fixat en els termes següents:

Dijous, 4 de novembre de 2010

- Personal d'oficines:

de 8.30 a 15 hores (matins)

de 16.30 a 20 hores (dilluns i dimecres tardes)

S'establirà un torn rotatiu per cobrir les dues tardes, que serà acordat per mutu acord entre l'Ajuntament i els representants del personal laboral, i que respectarà en tot cas el correcte funcionament de les tasques a desenvolupar, mantenint un servei permanent d'atenció al públic.

- Personal brigada: 7.30 a 14.45 de dilluns a dijous i divendres de 7.30 a 14.30.

g) L'horari d'estiu serà fixat per als mesos de juliol i agost en els termes següents:

- Personal oficines: de 9 a 14 hores

- Brigada: de 7 a 14 h.

- Altres: l'horari consensuat prèviament per raons del servei amb els representants dels/les treballadors/es.

La reducció horària d'estiu serà considerada com a temps de treball efectiu a efectes del còmput horari anual.

En el curs de vigència del present conveni es pot negociar dins la Comissió Paritària la conveniència o no de modificar els horaris del personal de tal manera que passin a desenvolupar jornada continuada en horari continuat.

Puntualitat:

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Aquest personal gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts a l'inici de la jornada de treball, els quals hauran de compensar-se al terme d'aquesta, sempre i quan no sigui de forma habitual.

Article 8. Treballs extraordinaris

1. Tindrà el caràcter d'hores extraordinàries, aquelles realitzades de manera voluntària que, excepcionalment es facin fora de la jornada de treball com a conseqüència de fets urgents o extraordinaris relacionats amb el servei. La seva retribució o compensació es farà d'acord amb allò que assenyala l'annex II del present conveni.

2. Amb caràcter general, s'anirà cap a la reducció de les hores extraordinàries.

Article 9. Contractació temporal

L'Ajuntament podrà, mitjançant concurs públic que garanteixi el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, procedir a la contractació temporal de personal laboral quan les circumstàncies del mercat, acumulació de feines, excés de comandes ho exigeixi, en aquest cas el període màxim dintre el qual es podran realitzar serà de divuit mesos no sobrepasant la duració d'aquest contracte les tres quartes parts del període de referència establert ni, com a màxim, dotze mesos respectant el contingut de l'article 15.1.b) del TRET (no es contractarà la prestació de serveis mitjançant les empreses de treball temporal).

Els treballadors laborals contractats en règim temporal, adquiriran la condició de treballadors laborals per temps indefinit en cas de possibles irregularitats a la seva contractació.

Únicament la superació de les proves de selecció convocades per la Corporació (i la posterior provisió d'aquell lloc de treball) implicarà l'adquisició de la plaça en propietat per part del treballador. Aquest treballador passarà a formar part del personal fix de la plantilla de l'Ajuntament.

Article 10. Estabilitat laboral i foment de l'ocupació

1. L'Ajuntament es compromet a la creació de les places de lloc de treball que puguin ser necessàries per a eliminar les hores extres i per a cobrir les possibles insuficiències estructurals i organitzatives que puguin sorgir amb l'aplicació dels acords del present conveni. L'Ajuntament es compromet a facilitar sempre que sigui possible i en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb disminució en les ofertes de places públiques.

Dijous, 4 de novembre de 2010

2. L'equip de govern es compromet a garantir, durant els anys de vigència del present conveni, l'estabilitat de tots els actuals treballadors laborals fixos de l'Ajuntament, la qual cosa vol dir que no es produirà cap subrogació, ni reducció de personal fix, excepte en els casos reglamentaris (jubilació, cessament voluntari, invalidesa, defunció o causes disciplinàries).

3. En les cinc circumstàncies esmentades, l'equip de govern es compromet a estudiar, conjuntament amb el representants dels treballadors, la conveniència o no de procedir a l'amortització de les vacants que es poguessin produir.

4. L'equip de govern es compromet a pactar amb els representants del treballadors i amb els seus col·lectius afectats qualsevol actuació que modifiqui la seva relació laboral amb l'Ajuntament, i molt especialment a:

a) Garantir el lloc de treball davant de les possibles ofertes que rebí l'administració per traspasar algun dels serveis que en l'actualitat es realitzen.

b) Garantir que el tracte del personal hipotèticament transferit, sigui el mateix que tingui amb l'administració en el moment de produir-se qualsevol canvi, es a dir, conservant tots els drets que tingui en el moment de produir-se la modificació i els que posteriorment puguin adquirir els treballadors de l'administració pública.

c) Respectar al màxim els actuals llocs de treball, i garantir l'estudi i la negociació dels possibles canvis que es plantegessin.

d) Donar prioritat a la privatització dels nous serveis que no puguin ser assumits pels efectius humans existents, per tal de garantir el millor servei als ciutadans.

Article 11. Descans dins la jornada laboral

El personal que tingui fixat l'horari continuat (6 o mes hores continuades) 30 minuts de descans diari o jornada de cinc hores contínues gaudirà de 20 minuts de descans diari, computables com a treball efectiu.

Article 12. Descans setmanal

El descans setmanal serà com a mínim de 36 hores ininterrompudes.

Article 13. Hores de lliure disposició

Els treballadors compresos en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni podran gaudir de 16 hores trimestrals per "lliure disposició" amb caràcter recuperable d'acord amb les necessitats del servei i en fraccions mínimes d'una hora i màximes de 7,20 hores.

Article 14. Expedients sancionadors i mobilitat

Els delegats de personal seran notificats de tots els expedients sancionadors que afectin a l'àmbit del personal laboral de la Corporació, així com de les sancions disciplinàries que se'n derivin. Els representants dels treballadors podran assistir a les compareixences del personal expedientat, després de la manifestació prèvia de l'interessat. Qualsevol canvi en el lloc de treball que suposi modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària es consultarà o notificarà als delegats de personal.

En tot cas es farà prevaler la voluntat del treballador respecte als canvis proposats, Abans que la Corporació adopti la decisió definitiva relativa a la mobilitat es consultarà a les persones afectades i els representants del treballadors.

Pel que fa al règim disciplinari del personal de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt, s'atendrà al que disposi la legislació vigent de la funció pública.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Capítol III. Formació, promoció interna i selecció de personal

Article 15. Dret a la formació

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni té dret, en igualtat de condicions, a la promoció laboral, a la formació continuada i al perfeccionament professional. A aquest efecte l'Ajuntament de La Torre de Claramunt facilitarà i disposarà les eines necessàries per a fer-ho efectiu. Així, l'Ajuntament facilitarà la formació del personal i elaborarà les polítiques següents:

- a) Formació de personal per a l'adaptació d'aquest al seu lloc de treball
- b) Reciclatge i capacitació professional
- c) Formació per a la promoció interna

Es garantirà el dret del personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, a realitzar, en un pla d'igualtat, cursos de formació i reciclatge adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals o per superar aquestes.

Quan la formació no sigui donada per la pròpia administració essent necessària aquesta per a la formació del treballador i previ conveni amb l'Ajuntament, serà l'Ajuntament qui pagarà les despeses dels cursos i/o seminaris.

Els representats dels treballadors gaudiran del temps indispensable per a assistir als cursos de formació que estiguin relacionats amb les seves tasques sindicals.

Article 16. Promoció interna

Les ofertes d'ocupació pública incorporaran una reserva suficient de places per a la promoció interna en cada convocatòria.

1. L'Ajuntament de la Torre de Claramunt garantirà la promoció interna al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, i s'intentarà mantenir les categories professionals que causa la vacant.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, el 50 per 100 de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservaran per al torn de promoció interna, sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris i estigui interessat en participar-hi.

3. En el cas d'existir una fracció inferior a la unitat en l'aplicació d'aquest percentatge, la plaça en qüestió es proveirà mitjançant concurs-oposició lliure, amb el barem següent:

- a) 1 Plaça ofertada es proveirà mitjançant promoció interna per concurs
- b) 2 Places ofertades: una per promoció interna i una per concurs-oposició lliure o concurs
- c) 3 Places ofertades: dos per promoció interna i una per concurs-oposició lliure o concurs
- d) 4 Places ofertades: dos per promoció interna i dos per concurs-oposició lliure o concurs
- e) 5 Places ofertades: tres per promoció i dos per concurs-oposició lliure o concurs

I així successivament. Quan alguna de les places de promoció interna resultés deserta, l'Ajuntament podrà procedir a la seva convocatòria per concurs-oposició lliure o concurs.

4. Les places que no es proveixin per promoció interna es proveiran per concurs o concurs-oposició lliure. A l'hora de valorar els mèrits en la fase de concurs, la totalitat de la valoració serà de 16 punts dels quals set es repartiran necessàriament de la manera següent:

- a) Per tasques prestades a l'Ajuntament de la Torre de Claramunt i relacionades directament amb el lloc de treball que es convoca: 1 punt/any treballat, havent de puntuar la part proporcional del temps inferior o superior a 1 any a un màxim de quatre punts.
- b) Per tasques prestades a l'Ajuntament de la Torre de Claramunt i no relacionades directament amb el lloc de treball que es convoca: 0,5 punts/any treballat, havent de puntuar la part proporcional del temps inferior o superior a 1 any fins a màxim de tres punts.

En el cas que la totalitat de la valoració fos superior o inferior als 16 punts esmentats, la regla transcrita s'aplicarà de manera proporcional.

Dijous, 4 de novembre de 2010

5. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de concurs -opció o concurs entre el personal laboral que reuneixi els requisits exigits amb caràcter general.

El barem de mèrits a aplicar en la fase de concurs serà sotmès a la consideració del s representants del treballadors, que vetllarà pel compliment de la legalitat i la garantia dels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

6. Es convocaran com a promoció interna aquelles places que en un període no inferior a 6 mesos hagin estat ocupades per treballadors que ocupaven places de categories inferiors.

Article 17. Proves selectives i seleccions

Els delegats de personal participaran en la elaboració de les bases per a totes les proves selectives del personal de nova contractació. Així mateix els delegats tindran veu i vot en les comissions que s'estableixen en tots el casos d'ascensos i també en totes les proves de selecció de personal d'acord amb el que s'especifica.

Capítol IV. Vacances, permisos, llicències, reduccions de jornada, excedències i baixes

Article 18. Vacances

Descans anual retribuït de caràcter irrenunciable i no substituïble per altres formules.

a) El personal de l'Ajuntament tindrà dret a gaudir, durant cada any complert de 22 dies laborables de vacances retribuïdes, o dels dies que en proporció li corresponguin. Si el temps treballat és menor a un any (de manera continuada o partida) aquest còmput es farà a partir del inici de la relació de serveis amb l'Ajuntament fins el dia 31 de desembre de cada any, a raó de 2,5 dies per mes sencer treballat. El personal de la llar d'infants gaudirà de vacances tots el períodes en que aquesta estigui tancada per vacances, setmana santa, Nadal i el períodes d'estiu que la llar resti tancada. A partir de l'any 2012 els dies de vacances seran 23 dies laborables.

b) De manera prioritària, si no és que concorrin causes personals especials o per necessitats del servei, es fixaran els mesos de juny a setembre com els adequats per el gaudiment de les vacances. Si algun treballador sol·licites el gaudiment de les seves vacances en un altre període de temps a l'assenyalat, després de l'anàlisi previ de les necessitats a cobrir li podrà ser facilitat aquest gaudiment. Aquestes vacances s'hauran de realitzar durant l'any. Excepcionalment, en els casos que no hagi estat possible realitzar les vacances durant l'any natural, per causes no imputables al treballador o per haver estat aquest en situació de baixa mèdica o permís maternal/paternal les vacances es podran realitzar fins el 31 de gener de l'any següent.

c) El personal el qual, per data d'ingrés, no li correspongui gaudir amb caràcter retribuït els 22 dies laborables de vacances, d'acord amb el que s'assenyala en el primer paràgraf d'aquest article, se li podrà concedir llicència perquè en gaudeixi, amb caràcter no retribuït, un cop feta la petició prèvia.

d) Les vacances es faran en principi de forma continuada, si bé és admissible partir-les, a petició de l'interessat. El fet de gaudir les vacances de manera fraccionada, no pot determinar el dret de fer les vacances continuades de la resta de companys. També es podran reservar 2 dies per utilitzar-los com a dies de lliure "disposició".

e) L'Ajuntament arbitrarà els mecanismes necessaris per a que el personal de les dependències on no sigui factible la reducció de la plantilla que aquesta distribució comporta pugui gaudir de les vacances en les condicions que marca aquest acord. Si no obstant això el servei no queda garantit, els torns que s'imposin fora dels mesos de juny, juliol, agost o setembre, tindran una prima d'un dia addicional per cada fracció de 7 dies naturals fora d'aquests mesos.

f) Si durant el període de vacances es causa baixa per malaltia o accident superior a 10 dies les vacances es consideraran interrompudes, prèvia l'acreditació corresponent, i es reprendran en el moment de l'alta, excepte els treballadors amb mes de 90 dies de baixa l'any anterior.

g) Cap treballador pot començar el seu període de vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o maternitat/paternitat. En aquest supòsit el treballador/a pot iniciar les seves vacances una vegada li hagin donat l'alta o be aplicar la Llei de conciliació de la vida familiar.

h) A l'efecte de fixar el calendari de vacances, la persona responsable de cada departament trametrà, abans del dia 25 de febrer, el quadre de vacances del personal a l'òrgan competent. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 1 de març. No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances

Dijous, 4 de novembre de 2010

establert. Aquest canvi s'entendrà concedit, si porta el vist-i-plau de la persona responsable del Departament al qual pertany el sol·licitant. En el cas de conflicte es demanarà l'arbitratge del cap de personal.

i) En cas de conflicte en el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més antiguitat i, en cas de coincidència, a favor de qui tingui més càrregues familiars. Aquest criteri s'aplicarà de manera rotativa de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

Article 19. Permisos

- Matrimoni/parelles de fet

Durada: 15 dies (a gaudir dins del termini d'un any des de la data de casament o inici convivència)
Caràcter: Amb retribució

- Matrimoni pares/fills/germans

Durada: 1 dia
Caràcter: Amb retribució

- Matrimoni fins al 4art grau de consanguinitat o afinitat

Durada: El temps indispensable
Caràcter: Recuperable

- Permís per maternitat

Durada: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes en els casos de part múltiple (per cada fill) o discapacitat del fill
Caràcter: Amb retribució

- Permís de maternitat per adopció o acolliment

En els supòsits de maternitat per adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, tindrà una durada de 16 setmanes ininterrompudes de permís per a menors fins als 6 anys, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en 2 setmanes per cada menor a partir del segon. Aquesta suspensió produirà els seus efectes, a elecció del treballador/a, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment provisional o definitiva, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de suspensió.

- Permís per lactància (naixement/adopció)

Durada: D'un menor de 9 mesos (finit el permís de maternitat). Una hora diària que podrà gaudir-se abans, durant o en finalitzar la jornada laboral, divisible en dues fraccions de 30 minuts. Es podrà compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treballs. En el cas de part múltiple el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills a atendre. En el supòsit que el pare i la mare treballin, aquest període es podrà dividir entre els dos.
Caràcter: Amb retribució.

- Reducció de jornada amb totalitat de retribució

Durada: Durada màxima d'un any a comptar des de el finiment del permís de maternitat. Es podrà gaudir com a màxim d'una reducció d'un terç de la jornada laboral. Es podrà compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres (supeditat a les necessitats del servei).
Caràcter: Percehent el 100% de totes les retribucions.

- Per naixement de nens prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part

Durada: Equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes
Caràcter: Amb retribució

Dijous, 4 de novembre de 2010

- Naixement/adopció/acolliment d'un fill (pare) (Llei conciliació familiar 8/2006)

Durada: 5 dies laborables consecutius dins dels 10 dies següents a la data de naixement/arribada dels menor. 6 dies laborables fora de Catalunya. En el cas de part/adopció/acolliment múltiple ampliable a 10 dies (2 fills) a 15 dies (3 o més fills).

Caràcter: Amb retribució

- Paternitat (Llei conciliació 8/2006, art. 13)

Durada: El progenitor, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes.

Caràcter: Amb retribució

- Mort, malaltia greu o hospitalització fins el segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquests permisos es podran fer extensius fins el tercer grau de consanguinitat o afinitat en els casos en que l'afectat convisqui amb el treballador. En cas d'intervenció quirúrgica.

Durada: 3 dies a la mateixa localitat, 4 dies en una altra localitat de la província de Barcelona, 5 dies en una altre província i 6 dies fora de Catalunya.

Caràcter: Amb retribució.

- Trasllet de domicili

Durada: 1 dia a la mateixa localitat, 2 dies dins de la comarca, 3 o 4 dies fora de la comarca.

Caràcter: Amb retribució

- Deures inexcusables personals

Durada: El temps indispensable

Caràcter: Recuperable

- Deures inexcusables de caràcter públic

Durada: El temps indispensable

Caràcter: Amb retribució

- Per exercici de funcions sindicals

Durada: Les hores que disposi la normativa pel nombre de treballadors de l'empresa

Caràcter: Amb retribució

- Exercici de funcions de president/vocal/interventor o apoderat en eleccions públiques

Durada: El dia de la votació i reducció de 5 hores el dia següent

Caràcter: Amb retribució

- Visita mèdica

Durada: El temps indispensable

Caràcter: Amb retribució

- Per concursar a exàmens i altres proves d'aptitud en centres oficials, així com per a participar en proves selectives convocades per administracions i organismes públics

Durada: Els dies durant els quals aquests es porten a terme

Caràcter: Amb retribució

Dijous, 4 de novembre de 2010

* La Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya (Llei 8/2006, 5 de juliol) serà de aplicació supletòria en tot allò que no es trobi expressament previst en d'aquest Conveni col·lectiu.

* Els aspectes que afectin a relacions matrimonials també podran ser gaudits per les parelles de fet, que hauran d'acreditar documentalment aquesta condició.

* Els permisos retribuïts seran considerats com a temps de treball efectiu.

Article 20. Reducció de la jornada d'un terç o de la meitat amb un dret del 80% o 60% de les retribucions

El personal laboral poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els següents supòsits:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

b) Per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

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

Article 21. Llicències

1. No retribuïdes

a) El personal de l'Ajuntament podrà sol·licitar llicència per un termini no superior a 6 mesos. Aquestes llicències s'atorguen dins el mes següent al mes de sol·licitud, sempre que les necessitats del servei ho permetin. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ser superior a 6 mesos cada 2 anys.

b) Assumptes propis: Durada màxima acumulada 3 mesos cada 2 anys. Concessió condicionada a les necessitats del servei.

2. Retribuïdes

Estudis: si estan relacionats amb el lloc de treball i previ informe positiu. Per interès de l'administració, amb retribució.

Article 22. Excedències

Serà d'aplicació el que preveu l'Estatut dels treballadors (Text refós aprovat RD Leg. 1/1995, de 24 de març) i normativa de desplegament. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de la excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació de excedència voluntària per interès particular.

Article 23. Baixes

a) Per malaltia o accident

El tercer dia de malaltia serà obligatori presentar el comunicat de baixa, expedit pel facultatiu corresponent, que s'haurà de renovar setmanalment o en funció de l'establert legalment. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials. No obstant això i, sigui quin sigui el període de baixa previst, des de el primer dia l'empleat afectat haurà d'avisar telefònicament a l'Ajuntament per comunicar la no assistència al treball. En el supòsit d'incapacitat laboral transitòria i mentre duri, l'Ajuntament abonarà íntegrament el sou que percebia l'empleat públic amb anterioritat a la baixa, fins a un màxim de 18 mesos.

Dijous, 4 de novembre de 2010

b) Per maternitat

En el cas de baixes per maternitat, no cal presentar el document justificatiu de la continuïtat de la baixa. En finalitzar el permís, l'afectada es reincorporarà al mateix lloc de treball i en les mateixes condicions. Així mateix les baixes degudament acreditades durant els mesos d'embaràs no computaran com a temps de permís de maternitat.

Capítol V. Prestacions socials

Article 24. Ajuts a disminuïts físics, psíquics i/o sensorials

1. Els empleats que tinguin al seu càrrec un familiar fins a 2 grau de consanguinitat o afinitat, si conviuen en el mateix habitatge, tindrà dret a un ajut de:

- 90,00 euros mensuals si el grau d'incapacitat és igual o superior al 33%
- 120,00 euros mensuals si aquest és igual o superior al 65%
- 140,00 euros si aquest és igual o superior al 75%.

Aquest ajut s'incrementarà cada any de la vigència de l'acord amb allò que s'aprovi pel ple de la corporació. En tot cas es fixarà com a mínim l'IPC.

2. Els/les empleats/des a jornada completa de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni i que puguin acreditar una minusvàlida superior o igual als percentatges següents, percebran:

- 35% tenen dret a un complement del sou mensual de 340,00 euros.
- 85% tenen dret a un complement del sou mensual de 750,00 euros.

A efectes de l'1 de gener de 2012 totes les persones en aquesta situació de discapacitat 35% o 85% podran percebre les quantitats establertes en cas de fer-ne una jornada reduïda en la proporció corresponent.

Si l'empleat en qüestió per raó de categoria o qualsevol altra circumstància sobrepassa el SMI en tres vegades quedarà exclòs d'aquest apartat. El salari mig interprofessional per l'any 2010 ha quedat establert en 633 euros.

No es té dret a la percepció d'aquest ajut quan la disminució ja ha estat retribuïda per una altre Administració.

Article 25. Assegurança

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'accidents per a tots els treballadors de l'Ajuntament i es passarà còpia als representants dels treballadors/es.

Article 26. Assistència jurídica i responsabilitat civil

1. La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tot el personal que tingui conflicte judicial derivat de la seva tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament de les costes judicials que s'esdevinguin. De comú acord, s'elegirà l'advocat i el procurador (s'exceptuarà el cas en que el conflicte sigui contra el mateix Ajuntament).

2. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions del personal de l'Ajuntament pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació.

Article 27. Premis de permanència i jubilació

1. El personal que trobant-se en servei actiu, totalitzin vint, trenta o quaranta anys de servei a l'Ajuntament de la Torre de Claramunt, tindran dret a percebre, prèvia sol·licitud al Departament de personal, els premis següents:

- a) 20 anys de servei: 400,00 euros i 5 dies hàbils de permís retribuït.
- b) 30 anys de servei: 500,00 euros i 10 dies hàbils de permís retribuït.
- c) 40 anys de servei: 600,00 euros i 15 dies hàbils de permís retribuït.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Els dies de permís es gaudiran dins dels dotze mesos següents en què es totalitzin els anys en situació de servei actiu esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquest dies es podran gaudir de manera continuada.

2. S'atorgarà un premi especial a tot el personal en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació. Aquest premi consistirà en l'abonament, per una sola vegada, d'una retribució per import d'una mensualitat total bruta.

3. Aquest premi s'aplicarà amb caràcter retroactiu per aquells treballadors que actualment es trobin en servei en actiu a l'Ajuntament de la Torre de Claramunt.

Article 28. Prestacions per a la protecció de la família

1. L'Ajuntament de la Torre de Claramunt reconeix una prestació econòmica de protecció a la família per un import de 350 euros corresponent al subsidi de:

a) Nupcialitat o inici de convivència en les parelles de fet que haurà d'acreditar-se documentalment.

b) Natalitat i adopció. Aquest ajut s'atorgarà pel fet del naixement amb independència del fet que es produeixi un part múltiple / en el supòsit de part múltiple l'ajut s'incrementarà atenent al número de fills.

2. No es pot concedir la mateixa prestació econòmica a dues persones pel mateix fet causant, en el supòsit que ambdues treballin com a personal de la Corporació.

3. De conformitat amb el que estableix la legislació vigent en cada moment, s'establiran els ajuts pel cònjuge i els fills.

Article 29. Jubilació anticipada incentivada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la corporació podrà pactar amb el personal interessat les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent:

Edat Quantia (en mensualitats)

60 anys 35

61 anys 28

62 anys 21

63 anys 14

64 anys 7

2. Durant un període de sis o dotze mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un Pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació del seu substitut.

3. La jubilació anticipada incentivada als 60, 61 i 62 anys només es produirà si existeix acord entre la persona interessada i l'administració, la qual podrà plantejar com a condició l'amortització del lloc de treball. A partir del 63 i fins als 64 si la persona interessada ho sol·licita, se li aplicarà la jubilació anticipada amb el barem anterior.

En tot cas la sol·licitud de jubilació incentivada s'haurà de demanar abans de la data en que es compleixin els anys.

4. Els acords de jubilació anticipada incentivada, considerin o no l'amortització del lloc de treball, requeriran la sol·licitud prèvia als delegats de personal.

Article 30. Bestretes

Es podran atorgar bestretes del sou sense interès fins a 2 mensualitats de la retribució total bruta de la persona interessada, que s'hauran de retornar en un termini màxim d'un any, sempre que sigui justificada la necessitat i la urgència. No es podrà sol·licitar una nova bestreta fins que no estigui liquidada l'anterior.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Article 31. Ajut relacionat amb les llars d'infants

El personal de la Corporació que porti als seus fill/es a les llars d'infants municipals gaudirà d'un ajut equivalent al import de les quotes mensuals d'escolarització.

Aquest ajut no inclou els imports equivalents a la matrícula inicial ni a les quotes de menjador.

Article 32. Ajuts per a l'adquisició d'articles mèdics

Tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni gaudirà d'un ajut per a l'adquisició d'articles mèdics (ex: vidres graduats, lents de contacte, muntures...) per una quantitat equivalent al 60% de l'import de la factura. Aquest ajut tindrà un límit màxim de 80 euros per persona cada any. Excepció per causes derivades de la pròpia activitat laboral que es cobrirà el 100% del cost total.

Capítol VI. Condicions retributives

Article 33. Remuneracions

1. Tot el personal té dret a percebre una remuneració digna i d'acord amb la normativa corresponent.
2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. La primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, per un import íntegre d'una mensualitat. Es percebran el dia 23 dels mesos corresponents.
3. La retribució mensual s'efectuarà mitjançant ingrés bancari tres dies hàbils abans de finalitzar el mes.
4. Cada treballador rebrà un full salarial on constaran totes les dades, d'acord amb el model oficial.
5. Es garanteix el manteniment del poder adquisitiu mitjançant la clàusula de revisió salarial de tal manera que el increment de la nòmina es realitzarà d'acord amb el que marqui la Llei de pressupostos generals de L'Estat.
6. L'Ajuntament de la Torre crearà un fons addicional anual, per tal d'assolir els objectius marcats en els diferents serveis, promoure polítiques de modernització i racionalització de l'administració, així com per millorar la prestació de serveis, la qualitat de treball públic i la incentivació de la productivitat. L'aplicació i distribució d'aquest fons serà la que s'acordi entre el govern i els delegats de personal en comissió paritària.
7. Els augments seran efectius el mes de gener. La quantia dels triennis serà idèntica per a tot el personal de l'Ajuntament, a igualtat de qualificació professional.
8. D'acord amb el que marca la Llei 12/2001, de 9 de juliol, sobre contractes d'inserció, la retribució que rebin aquests no serà inferior a la que s'estableix per als llocs de treball de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt que tingui funcions equivalents a les que hagi de realitzar la persona contractada.
9. L'Ajuntament contractarà amb una entitat bancària la formalització d'un pla de pensions per a tots el treballadors amb antiguitat superior a un any.

Article 34. Substitucions

1. El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.
2. No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal per vacances, incapacitat laboral transitòria, etc. s'assigni per escrit o de forma oral substitucions, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitat superiors durant un termini igual o superior a cinc dies hàbils, la persona que substitueix percebrà un increment retributiu equivalent al 100 per 100 de la diferència retributiva bruta existent entre ambdós llocs de treball, i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.
3. En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests concepte haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior, com un concepte retributiu transitori.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Article 35. Dietes i desplaçaments

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, els quals circumstancialment hagin de desplaçar-se per a desenvolupar tasques fora del seu centre físic de treball habitual i disposin a aquest efecte de l'autorització corresponent, percebran les indemnitzacions que s'escaiguin. Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

2. L'import de les dietes serà el següent:

- 20,00 Euros per concepte de dinar.
- 98,00 Euros per dia quan hi hagi un desplaçament que impliqui pernoctar fora del municipi.

Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució dels treballadors de l'administració pública fixada per l'Estat.

1. El règim de les despeses de viatge comprendrà el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionament i de peatges d'autopistes. El preu del quilometratge es fica a 0,35 Euros/km. Aquesta quantitat però s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

2. L'Ajuntament es farà càrrec de la revisió de ITV del vehicle del personal que durant l'any hagi computat un total de 1.000 km o més.

3. L'Ajuntament assumirà el cost de les despeses que es puguin generar per la utilització del vehicle propi amb motiu de treball.

4. Per a percebre el import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents.

5. La quantia de les dietes és igual per a totes les categories.

Capítol VII. Seguretat i salut laboral

Article 36. Delegat/delegada de seguretat i higiene

D'acord amb el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, el personal de l'Ajuntament disposarà d'un/una delegat de seguretat i salut laboral amb 30 hores mensuals per realitzar les tasques com a delegats de prevenció.

Article 37. Plans d'emergència i avaluació de riscos

1. L'Ajuntament implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. El pla s'actualitzarà en les mateixos supòsits que el pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

2. L'Ajuntament, amb la consulta prèvia al Delegat de Prevenció, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i els mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'Ajuntament i serà específica, adequada i suficient.

3. L'Ajuntament realitzarà les avaluacions de riscos de tots els centres de treball que inclouran l'avaluació del risc d'incendi. També realitzarà l'avaluació de riscos de cada lloc de treball que tindrà en compte tots els riscos possibles, tant físics, com psíquics, ergonòmics, organitzatius, etc. Un cop efectuades aquestes avaluacions es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

4. Anualment es desenvoluparan uns estudis d'avaluació de riscos quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

5. Es proporcionarà als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

Dijous, 4 de novembre de 2010

6. Es donarà també la formació necessària sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

Article 38. Canvi de lloc de treball per raons mèdiques

1. El personal en situació d'actiu que per raó d'edat o malaltia hagi d'exercir funcions diferents a els de la seva categoria professional, podrà ser traslladat a un lloc de treball, que d'acord amb al seva edat i capacitat, sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, els triennis i la resta de conceptes retributius que conformin el total de la retribució bruta.

2. Per tal de fer efectiu el canvi de lloc de treball serà necessària una valoració mèdica. Serà suficient l'informe favorable del metge de capçalera per a realitzar el canvi. L'acceptació dels canvis serà decisió del treballador. El treballador podrà sol·licitat en tot moment assessorament del Comitè d'empresa i/o delegats del treballadors.

Article 39. Protecció de l'embaràs

1. En aquells casos en què el lloc de treball pugui suposar un perill per a la dona embarassada o el fetus, s'efectuarà un canvi de lloc de treball provisional a un altre lloc de treball de categoria anàloga amb les oportunes condicions de seguretat fins a la finalització del període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill. Aquest canvi s'efectuarà a petició de la treballadora afectada amb un informe mèdic previ i amb el vistiplau dels responsables de Salut laboral de l'Ajuntament.

2. En el cas que no es trobi un lloc de treball adient per aquesta treballadora, podrà entrar en situació de baixa amb el 100 % de al seva retribució bruta d'acord amb el que estableix la pròpia llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Per tot allò no previst en matèria de seguretat i salut en aquest conveni s'aplicarà allò que disposi la normativa vigent.

Article 40. Revisions mèdiques

1. Anualment es durà a terme una revisió mèdica, de caràcter voluntari i gratuït, per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

2. El resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball.

3. L'Ajuntament de la Torre de Claramunt oferirà, en el moment d'accés al lloc de treball, un curs de formació com a preparació per l'ocupació d'aquest nou lloc de treball, un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar.

4. Periòdicament l'Ajuntament de la Torre de Claramunt realitzarà una vigilància de la salut a tots els treballadors d'acord amb el que preveu l'article 22.1 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i el resultat de la mateixa no podrà ser causa d'adopció de mesures en perjudici seu.

Article 41. Farmaciola

1. A totes les dependències de l'Ajuntament hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.

2. El manteniment de les farmaciolses correspondrà a la persona que cada departament decideixi.

Capítol VIII. Drets i garanties sindicals

Article 42. Llibertat sindical

L'Ajuntament de la Torre de Claramunt garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest conveni. Així mateix adoptarà les mesures adients per evitar qualsevol tipus de discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i per l'exercici dels drets sindicals. No es podrà dur a terme cap tipus d'exclusió per pertànyer a un determinat cos o categoria.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Article 43. Competències i facultats dels delegats de personal

1. L'Ajuntament de la Torre de Claramunt reconeix la capacitat de negociació i de representació dels representats dels treballadors.

2. A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest conveni, els delegats de personal tenen les facultats següents:

a) Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament, i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament. En particular rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin al conjunt del personal o a un o diversos col·lectius d'aquests, i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

b) Rebre l'Ordre del dia del Ple, o de qualsevol altre òrgan col·legiat, quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, a més de l'acta de la reunió anterior.

c) Emetre informe, a sol·licitud de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt, sobre les matèries següents:

- Traslats total o parcial del personal de les instal·lacions.
- Plans de formació de personal
- Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

3. Ésser informada 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 en les matèries i assumptes següents:

- Establiment de la jornada laboral i l'horari de treball.
- Règim de permisos, vacances i llicències.
- Quantitats que percebi cada personal de tots els conceptes retributius.
- Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

5. Conèixer periòdicament, i al menys 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 els mecanismes de prevenció emprats.

6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

7. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

8. Participar en la gestió d'obres socials per al personal, que tingui o estableixi l'Ajuntament de la Torre de Claramunt.

9. Informar al personal sobre tots els temes i qüestions a les quals es refereix aquest conveni.

10. Orientar, assessorar i assistir al personal en les 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. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

Article 42. Assistència a tribunals de selecció de proves

1. Els delegats de personal podran designar a un representant en el tribunal i òrgans de selecció de personal, el qual actuarà amb veu i vot.

2. Aquest representant haurà de formar part de la plantilla de i, estar en possessió de la titulació exigida als aspirants per cobrir la plaça.

Dijous, 4 de novembre de 2010

Article 43. Legitimació en el procediment administratiu

Es reconeix als delegats de personal, 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 en tot allò que es refereix a l'àmbit de les seves funcions.

Article 44. Garanties i drets dels delegats de personal

Els delegats de personal disposaran en l'exercici de la seva funció representativa de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt, sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.
2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
3. Ser escoltats en els casos d'incoació d'expedients disciplinari, sense perjudici del dret d'audiència de la persona interessada, durant els temps del seu mandat i durant l'any immediatament posterior a aquest.
4. Un crèdit de 15 hores mensuals dins de la jornada de treball, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació.
 - a) No es computaran com a tals les hores emprades en reunions amb la Corporació, les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs. Les hores de negociació de conveni fora de la jornada laboral, es comptabilitzaran com a hores efectives de treball fins a un màxim de quaranta hores anuals acumulades.
 - b) Els delegats de personal, prèvia comunicació escrita al Departament de personal, podran acumular les hores no emprades per qualsevol del seus membres. En l'escrit de sol·licitud s'especificarà la persona que les cedeix i qui les aprofita. Aquestes hores es podran acumular, en la mesura que sigui possible, fins al total de la seva jornada laboral.
5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.
6. Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, per raó de la seva activitat i representació sindical.
7. En el cas que fos necessari el canvi o modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència al òrgan de representació dels treballadors competent.

Article 47. Obligacions dels representants del personal

Els delegats de personal s'obliguen expressament a:

1. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.
2. Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació assenyali expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.
3. En tot cas, cap document confidencial lliurat per l'Ajuntament de la Torre de Claramunt es podrà utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 48. Garantia personal del representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots el efectes, el que pateixin els delegats de personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 49. Mitjans materials

1. A l'efecte que el delegat de personal puguin desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències de la Casa consistorial, i el dotarà amb el mobiliari i el mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, programari...)

Dijous, 4 de novembre de 2010

2. Alhora, s'habilitarà una partida anual de 450 euros anuals en concepte d'ajut econòmic als delegats de personal. Aquest ajut anirà destinat a sufragar les despeses derivades de les activitats pròpies dels delegats de personal, les quals hauran de justificar-se degudament.

Article 50. Assemblees

1. Els delegats de personal podran convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.

2. L'Ajuntament garanteix el dret a la lliure sindicació dels treballadors i a la no discriminació, perjudici o sanció perquè siguin afiliats a un sindicat o perquè exercitin els drets sindicals.

3. Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti. En aquest cas, es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

4. Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud d'ocupació de la dependència.

5. Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball, s'han de complir els requisits següents:

a) Comunicar la seva celebració al Departament de personal, amb una antelació de dos dies hàbils.

b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i, l'ordre del dia.

c) Si vint-i-quatre hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la Corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

Article 51. Seccions sindicals

S'aplicarà en tot moment el que disposa la normativa vigent en cada moment.

Annex 1

Retribucions de les hores extraordinàries

Les compensacions per la realització d'hores extraordinàries es faran d'acord amb que s'estipula en el present annex:

1. S'ha de procurar anar cap a la desaparició dels treballs extraordinaris i cobrir les insuficiències estructurals amb la contractació del personal necessari. Només es podran realitzar amb caràcter excepcional, i sempre que sigui per realitzar treballs urgents i imprevistos.

2. La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària, i es percebran les gratificacions establertes en el present conveni.

3. Amb caràcter general, la remuneració de les hores extraordinàries s'estableix a partir del preu que resulti de l'hora normal del sou del treballador (com a resultat de dividir el salari per les hores de la seva jornada i per les 4,33 setmanes/mes) i contemplant tots els conceptes generals, llevat dels plusos personals.

Sobre aquest preu d'hora normal, s'aplica un increment del 170 per 100 per a les hores diürnes en dia hàbil, d'un 20 per 100 d'increment sobre el preu resultant de les hores diürnes en dia hàbil per a les hores nocturnes i/o en dia festiu, d'aquest preu, un altre 20 per 100 d'increment per a les hores nocturnes i festives.

4. En tots els casos, la retribució de les hores extraordinàries o gratificacions s'especificarà amb claredat a la nòmina, diferenciant el tipus d'hores realitzades i el import per cada una d'elles. L'abonament d'aquest serveis es farà efectiu en el mes següent.

5. Per a la compensació de les hores extraordinàries es podrà optar entre abonar-les al preu estipulat o compensar-les amb dies festiu. Abans de realitzar-se s'haurà de fixar de mutu acord la modalitat de compensació.

La compensació en hores de descans retribuït s'efectuarà de conformitat amb el criteris següents:

Dijous, 4 de novembre de 2010

- a) Una hora extraordinària efectuada en dia laborable, de dilluns a divendres, es compensarà amb 1,30 hores de descans.
- b) Una hora extraordinària efectuada en horari nocturn, en dissabte, en dia inhàbil o en període de vacances del personal, es compensarà amb dues hores de descans.
- c) Per cada hora de servei extraordinari prestat en horari festiu-nocturn es compensarà amb 2,5 hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu es gaudiran durant els dies que el treballador sol·liciti, es poden gaudir juntament amb altres períodes de descans d'aquest, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

6. El Departament de personal haurà d'informar periòdicament als representants dels treballadors de les incidències amb relació amb els treballs extraordinaris, especificant els motius pels quals s'han fet les hores.

Especificacions

- Hora normal:

Des de les 6 hores fins a les 22 hores dels dies laborables.

- Hora nocturna:

Des de les 22 hores fins a les 6 hores de l'endemà.

- Hora festiva:

Des de les 6 hores del dissabte fins a les 22 hores del mateix dissabte. Des de les 6 hores de qualsevol festiu fins a les 22 hores del mateix.

- Hora festiva-nocturna:

Des de les 22 hores del divendres fins a les 6 hores de l'endemà. Des de les 22 hores de dissabte fins a les 6 hores de l'endemà. Des de les 22 hores de la vigília de qualsevol festiu fins a les 6 hores del mateix.

7. Qualsevol servei extraordinari no consecutiu a la jornada normal de treball, serà voluntari i es retribuirà per una durada de dues hores, encara que no arribi a aquesta duració.

En casos especials, prèviament pactats entre l'administració i els treballadors o el seus representants, la retribució dels serveis s'establirà com de festiu o festiu nocturn, encara que no ho sigui pròpiament.

Annex 2

Llars d'Infants

Després de la sessió de negociació per a la redacció d'un Acord aplicable al personal de les escoles bressol de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt han arribat a un text, en que han aprovat el següent:

- Final de curs:

L'Escola bressol la penúltima setmana del mes de juliol, considerant la necessitat de realitzar tasques per finalitzar el curs, dins d'aquesta setmana es reestructura de la forma següent:

Aquesta setmana les educadores faran la prestació del servei en jornada intensiva de matí, de 8 a 13 hores com a hores lectives d'atenció als nens/es.

Per la resta de la jornada es consideraran com a hores no lectives, per tal d'anar-hi tancant el curs i des de les 13.00 hores fins les 15.00.

Inicialment es realitzarà com a prova i per a la seva continuïtat es tindran en compte els resultats i expectatives mútues, amb la incorporació de les possibles revisions de millores respecte a les mancances que es puguin donar, al ser un sistema nou d'aplicació.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 4 de novembre de 2010

- Inici de curs:

L'inici del curs començarà la primera setmana de setembre, però totes les educadores degut a les necessitats de preparació de l'inici de curs disposaran del primer dia hàbil de setembre per tal fi, aquestes hores es consideraran com a no lectives. A partir del següent dia hàbil es realitzarà l'activitat normal amb els nen/es.

Barcelona, 5 d'octubre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé