

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL FUNCIONARI DE L'AJUNTAMENT DE VIDRERES

CAPÍTOL I - CONDICIONS GENERALS
--

ARTICLE 1. FINALITATS

El present acord estableix i regula les condicions de treball del personal funcionari que presta els seus serveis a l'Ajuntament de Vidreres.

ARTICLE 2. ÀMBIT PERSONAL I FUNCIONAL

El conjunt d'aquest acord serà aplicable a tot el personal funcionari que presti els seus serveis a l'Ajuntament de Vidreres.

ARTICLE 3. ÀMBIT TEMPORAL

El present pacte entrarà en vigor, una vegada signat per la Mesa de Negociació, des del moment que el Ple de la Corporació l'aprovi definitivament. Tindrà vigència des de l'1 de gener de 2006 fins al 31 de desembre de 2007 i a efectes econòmics tindrà caràcter retroactiu des de l'1 de gener de 2006.

ARTICLE 4 PRÒRROGA PROVISIONAL I DENÚNCIA

El pacte quedarà prorrogat per tàcita reconducció, per períodes successius de 2 anys, si cap de les parts no formula cap denúncia de revisió o resolució abans de l' 1 d'octubre de cada any.

Un cop denunciat, el present pacte seguirà vigent, a tots els efectes, fins a l'entrada en vigor del nou pacte signat.

ARTICLE 5. CONDICIONS MÉS BENEFICIOSES I GARANTIA "AD PERSONAM"

Aquest acord no afectarà les condicions més beneficioses per al personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals o normes convencionals quant als usos i costums.

ARTICLE 6 COMISSIÓ PARITÀRIA DE PERSONAL

El present acord s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules i tenint en compte els objectius que es persegueixen en signar-lo.

El mateix dia de la signatura de l'acord es formarà la comissió paritària, integrada per 2 representants dels treballadors i per 2 representants electes de l'Ajuntament. Ambdues parts podran utilitzar els serveis d'assessors, amb veu i sense vot.

Les reunions de la Comissió Paritària es faran a petició de qualsevol de les parts, dins del termini de set dies a partir de la sol·licitud i en el dia i l'hora convinguts per ambdues parts.

La Comissió començarà a reunir-se a partir del primer trimestre de 2007 per analitzar temes de matèria de personal, amb la finalitat d'homogeneïtzar criteris relatius a: estructura salarial, promocions de personal, productivitat, valoració de llocs de treball, formació contínua, fons socials, flexibilitat horària, compliment d'obligacions laborals, seguretat i higiene i d'altres que es puguin proposar.

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 7 INCREMENT DE RETRIBUCIONS

L'increment retributiu serà el que marqui la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, per a tot el personal al servei de l'Administració Pública. Així mateix, els augments posteriors fins que es signa un altre conveni seran els que marquin aquests Pressupostos, i pel que fa a les quantitats retributives, són les que figuren a l'annex I que seran actualitzades anualment.

Sempre que referents legals o administratius de l'Estat o de la Generalitat de Catalunya ho possibilitin, s'estableix una clàusula de revisió salarial pel supòsit que l'IPC a final de l'exercici superi l'increment retributiu aplicat. En tal cas, la diferència perceptual s'ha d'aplicar amb efectes d'1 de gener següent, sobre la mateixa base de l'increment salarial de l'exercici anterior, una vegada es faci públic l'IPC.

Els augments que pertoquin pel proper exercici s'han de calcular a partir de les retribucions resultants de la revisió referida. La desviació produïda serà amb caràcter consolidable.

S'establirà un fons de maniobra addicional no superior a l'1,5% de la massa salarial, definida d'acord amb el que estableix l'article 19.3 de la Llei 61/2003 de Pressupostos Generals de l'Estat, per a satisfer desviacions a la homogeneïtat que determina l'article 19.2 i les previsions per l'adequació dels continguts dels llocs de treball o el grau de consecució dels objectius fixats a cada programa, que recull l'article 19.4 de la mateixa llei per l'any 2004.

L'import restant d'aquest fons anirà destinat al fons de pensions.

S'ha d'establir en Comissió Paritària la interpretació que es derivi del paràgraf anterior, així com l'aplicació de les diferències percentuals o lineals previstes que tenen efectes des de l'1 de gener de cada exercici de vigència.

ARTICLE 8. SOU I PAGUES EXTRAORDINÀRIES

El sou vindrà determinat pel grup d'assimilació que tingui establert la plaça que ocupi el treballador a la plantilla de personal. Els diferents grups d'assimilació estan determinats en l'article 25 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública i la quantia del sou s'estableix anualment la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Totes les pagues s'ingressaran com a data límit l'antepenúltim dia hàbil del mes.

Quan es desenvolupin funcions de categoria superior, s'haurà de percebre el salari d'aquesta encara que es mantingui la mateixa categoria.

Les pagues extraordinàries seran dues i s'acreditaran els mesos de juny i desembre. L'import de cada paga serà la suma de tots els conceptes salarials.

El treballador de nou ingrés percebrà la part proporcional en funció del temps treballat, tan de paga extraordinària com del seu increment.

ARTICLE 9. ANTIGUITAT

La valoració de l'antiguitat es farà sobre la base dels triennis i pels imports fixats per als funcionaris en la Llei de Pressupostos de l'Estat segons els diferents grups. S'acreditarà des de la data d'ingrés.

Els treballadors amb 15 anys de servei podran gaudir d'1 dia més de vacances a l'any.

Els treballadors amb 20 anys de servei podran gaudir de 2 dies més de vacances a l'any.

Els treballadors que portin de 25 de servei podran gaudir de 3 dies més de vacances a l'any.

Els treballadors amb 30 anys de servei podran gaudir de 4 dies més de vacances a l'any.

Els treballadors amb 25 anys de servei, tindran dret a una gratificació de mitja mensualitat (que cobraran automàticament en complir-los) o de dues setmanes de vacances que triarà el treballador afectat. També es podran beneficiar d'aquest punt els treballadors que hagin superat els 25 anys de servei abans de la signatura del present conveni.

ARTICLE 10. COMPLEMENT DE DESTINACIÓ

És el concepte destinat a retribuir el nivell orgànic corresponent al lloc de treball que s'ocupi. El nivell l'assigna el Ple de la Corporació mitjançant la relació de llocs de treball, classificant cada lloc en un dels 30

nivells que estableix la normativa estatal de funció pública, i dins dels límits mínims i màxims que determina el RD 861/1986.

El seu import va fixat per a cada nivell a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Els complements de destinació mínims i màxims fixats en funció dels grups de titulació seran, a partir de l'1 de gener de 2006 els següents:

GRUP	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÀXIM
A	22	30
B	18	26
C	14	22
D	12	18
E	10	14

El nivell aplicable a cada treballador quedarà establert després de realitzar la valoració de llocs de treball i ha de figurar en el catàleg o relació de llocs de treball.

En el cas que no es portés a terme la valoració de llocs de treball, per raons determinades, es portaran a terme Comissions Paritàries que negociaran els complements de destinació dels treballadors.

ARTICLE 11. COMPLEMENT ESPECÍFIC

El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva dificultat tècnica especial, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penositat.

La seva quantia ha de ser la pactada en negociació col·lectiva i ha de figurar en el catàleg o relació de llocs de treball.

En el cas que no es portés a terme la valoració de llocs de treball, per raons determinades, es portaran a terme Comissions Paritàries que negociaran els complements específics dels treballadors.

ARTICLE 12. COMPLEMENT DE PRODUCTIVITAT

S'ha de tendir a la implantació del complement de productivitat a fi de retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa amb què l'empleat exerceix la seva feina.

Per això es pacta com a objectiu global, per millorar l'organització i els sistemes de comunicació, el compliment dels requisits següents:

- a) La productivitat es cobrarà en funció de les baixes laborals, exceptuant les baixes per maternitat o aquelles que derivin d'accident laboral.

- b) Qualsevol baixa o absència s'ha de comunicar immediatament al seu cap o al Departament de Personal; de la mateixa manera s'ha de comunicar l'alta.

La realització individual dels objectius fixats dóna dret a percebre una paga de 550€, en concepte de productivitat, que es pagarà en dos terminis del mateix import, un el mes de setembre que serà íntegre i l'altre al mes d'abril que es calcularà depenent de les baixes laborals realitzades pel treballador durant l'exercici anterior, tenint en compte que si es superen els 30 dies de baixa, no es cobrarà aquesta part de la paga.

Aquest import ha d'experimentar un increment anual segons l'IPC, sempre que la Llei ho permeti.

L'import corresponent als complements de productivitat que no siguin cobrats pels treballadors, quedaran en dipòsit i el seu destí es decidirà a partir de la negociació que portarà a terme la mesa paritària.

ARTICLE 13. GRATIFICACIONS PER SERVEIS EXTRAORDINARIS

L'Ajuntament tendirà a eliminar les hores extraordinàries i en cas de necessitat de nous serveis, aquests es cobriran, en la mesura del possible, mitjançant l'ampliació de la plantilla. No es realitzaran més hores que les que preveu la Llei. Amb caràcter excepcional es podran fer les que siguin causades per imprevistos o causes de força major.

Sempre que sigui possible, l'oferiment de serveis especials o extraordinaris s'haurà de fer a tot el personal que estigui en condicions de fer-los.

En els casos en què, en un determinat servei es realitzi un nombre excessiu d'hores extraordinàries, la Comissió Paritària de Personal podrà formular propostes de reorganització del servei esmentat.

Els serveis extraordinaris seran voluntaris i preferentment es compensaran amb hores o dies de descans. La compensació serà d'1,5 hores per cada hora extraordinària, de 2 hores si els serveis extraordinaris són nocturns o festius i 3 hores si els serveis extraordinaris són nocturns i festius. Aquestes compensacions seran acumulables i es faran com a dia festiu quan assoleixi el temps equivalent a una jornada de treball.

Quan el personal sigui requerit per fer hores fora de la jornada laboral es computaran hores senceres.

S'entendrà com a hora nocturna la realitzada des de les 22 hores fins a les 6 hores de l'endemà.

Es consideraran festius els dissabtes i diumenges.

S'acorda fixar el preu d'hora extraordinària, per a tota la vigència del Conveni de condicions de treball, prenent com a base la taula annexa. Els preus d'aquesta taula s'incrementaran anualment d'acord amb l'increment de l'IPC.

GRUP	EXTRA NORMAL	FESTIVA O NOCTURNA	FESTIVA I NOCTURNA
A	19€	22€	24€
B	19€	22€	24€
C	19€	22€	24€
D	19€	22€	24€
E	19€	22€	24€

S'estableixen els següents plusos:

-Per jornada completa treballada en dissabte, diumenge o festiu, l'Ajuntament abonarà al treballador 20€. En els casos de jornades no completes, es pagarà la part proporcional dels 20€, d'acord amb les hores realitzades.

-El treballador que realitza la seva jornada laboral nocturna, cobrarà mensualment un plus d'un 20% del seu sou brut.

-El treballador que dins la seva jornada laboral realitza alguna hora nocturna, cobrarà 3€ més per cada hora nocturna treballada.

-Pel que fa al Cos de Vigilants municipal, els treballadors d'aquest col·lectiu que per cobrir vacances, baixes... realitzin jornada nocturna durant alguna setmana, cobraran la part proporcional del plus del 20% de nocturnitat. La jornada nocturna corresponent a les nits del dia 23 de juny i 31 de desembre es considerarà festiva.

-En el cas que un treballador realitzi una jornada laboral durant els 15 dies festius de l'any, cobrarà les hores realitzades com a hores extres normals, més 20€ per treballar en dia festiu i a canvi se li donarà una jornada festiva, de la qual en podrà gaudir de dilluns a divendres. En el cas que aquesta jornada laboral no sigui completa, se li pagaran les hores realitzades com a hores extres normals, més la part proporcional dels 20€ i a canvi se li donarà una jornada festiva, de la qual en podrà gaudir també de dilluns a divendres.

Aquest paràgraf implica que s'equipara a les necessitats del servei.

ARTICLE 14. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI

S'estableixen les quantitats següents per indemnitzacions per raons del servei:

DIETA REDUÏDA	DIETA COMPLETA	ALLOTJAMENT
19,69€	39,37€	63,26€

La dieta reduïda de manutenció s'acredita quan s'efectua un menjar fora de la residència i equival al 50% de la dieta

completa per manutenció. La dieta completa de manutenció s'acredita quan s'efectuen els dos menjars fora de la residència, sense que hi hagi allotjament. En qualsevol dels dos casos anteriors no és necessari recollir justificant del servei.

La dieta d'allotjament es produeix quan la persona ha de pernoctar fora de la seva residència. En aquest cas, s'haurà d'aportar el justificant, ja que en cap cas pot excedir l'import de l'allotjament de la quantitat que hi ha establerta per a aquesta finalitat.

La suma dels imports de la dieta completa per manutenció i dieta per allotjament constitueix la dieta sencera.

Pel que fa als desplaçaments, s'abonaran les despeses produïdes per la utilització de qualsevol mitjà de transport a causa del servei encarregat, d'acord amb el següent detall:

- a) La seva quantia suposarà l'abonament del bitllet o passatge quan s'utilitzin línies de transport aeri, marítim o terrestre; quan s'utilitzi com a mitjà de transport les línies aèries, la tarifa serà la corresponent a la classe turista.
- b) En cas d'utilització del vehicle particular, s'abonarà el preu del quilometratge d'anada i tornada des del lloc de residència.
- c) Quan per raons del servei el treballador hagi de desplaçar-se de forma obligada al lloc de treball fora de l'horari habitual, li serà abonat el quilometratge d'anada i tornada des del lloc de residència.
- d) El treballador no està obligat a utilitzar el vehicle propi per a aquells desplaçaments que hagi de realitzar a causa del treball. Si el posa a disposició de l'Ajuntament, cobrarà la quantitat de 0,25€/quilòmetre recorregut. En el cas de produir-se un accident per motius aliens al treballador, l'Ajuntament avançarà les despeses que s'originin, fins al seu cobrament per part de la companyia asseguradora.
- e) L'abonament de la quantitat corresponent es realitzarà, si així ho sol·licita el treballador, amb antelació al desemborsament a compte, i a justificar si l'import de la despesa es desconeix prèviament.

Els preus d'aquest article s'incrementaran anualment d'acord amb l'increment de l'IPC.

CAPÍTOL III. CONDICIONS DE TREBALL

ARTICLE 15. JORNADA LABORAL / DISTRIBUCIÓ

La jornada setmanal ordinària serà la reglamentàriament establerta per a la funció pública local.

Dins d'aquesta jornada ordinària s'hauran d'establir les especialitats horàries corresponents al personal de cada servei. Si es vol pactar l'horari de treball de cada servei s'ha de fer una remissió a la Mesa o Comissió negociadores corresponents, però coneixent que en aquest cas l'horari no podrà ser modificat per l'Ajuntament en virtut de la seva potestat d'organització, sinó que s'haurà de sotmetre a l'esmentada Mesa i Comissió.

Si hi ha llocs de treball amb dedicacions reduïdes, els treballadors percebran les seves retribucions proporcionalment a la jornada que realitzin.

El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment i segons el lloc de treball, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de servei establiran els períodes de descans setmanal per cada un dels col·lectius de la Corporació.

Pausa per esmorzar

El personal de l'Ajuntament gaudirà, per tal de poder esmorzar, d'una pausa diària retribuïda de 25 minuts.

En el cas de jornades partides, o reduccions de jornada, els treballadors podran gaudir d'aquests 25 minuts, sempre i quan realitzin 5 hores de treball continu.

Aquest període de temps es pot distribuïr lliurement sempre que quedin ben cobertes les necessitats del servei. S'intentarà establir un sistema de pausa a la mateixa hora diària per a cada treballador, amb coordinació del personal de la seva mateixa secció, per tal de portar un control més efectiu i una millor organització dels serveis.

Els caps de les diferents àrees/serveis/unitats han de tenir cura i vigilar que en l'àmbit de la seva responsabilitat això es dugui a terme sense que perjudiqui el normal i eficient compliment del servei. S'ha de tenir especialment en compte que en cap cas el servei d'atenció al públic quedi desatès.

ARTICLE 16. CALENDARI LABORAL

El calendari laboral serà l'establert per la Generalitat de Catalunya, a més dels dos dies de festa locals de Vidreres, i un dia de festa patronal (Sant Sebastià pels vigilants municipals i Santa Rita per a la resta de personal). Si aquesta festa patronal se celebra entre setmana, el 50% del personal en podrà gaudir el divendres i l'altre 50% en podrà gaudir el dilluns següent.

La Llar d'Infants i els col·lectius que es fixin, establiran el calendari de festes segons l'annex, i d'acord amb les necessitats del servei de la Corporació.

El calendari laboral es negociarà cada any entre l'1 i el 15 de gener.

ARTICLE 17. VACANCES

Les vacances reglamentàries tindran una durada de 22 dies laborables o un mes natural. El personal a qui, a causa de la data d'ingrés, no correspongui la totalitat de les vacances, en realitzarà la part proporcional. Aquest període de vacances no es podrà acumular als dies d'assumpte propis.

Les vacances es podran realitzar en dos períodes, un a elecció del treballador i l'altre segons necessitats de la Corporació, en cas que no hi hagi acord per cobrir les necessitats del servei.

El calendari laboral haurà d'estar aprovat abans del dia 30 d'abril de cada any i es confeccionarà un quadre de vacances amb les peticions de tot el personal.

Una vegada autoritzades les vacances, només podran ésser modificades per raons molt justificades i de comú acord entre el treballador afectat i l'Ajuntament, tant si la modificació és sol·licitada pel treballador, com si ho és per l'Ajuntament.

Les vacances es gaudiran de l'1 de gener al 31 de desembre, excepte els col·lectius afectats per les festes de Nadal, Setmana Santa, el dia del Ranxo de Vidreres i la Festa Major.

En cas que dos o més treballadors coincideixin amb la seva sol·licitud de vacances, s'establiran torns rotatoris entre ells, d'acord amb els criteris de prioritats següents:

- a) Treballadors amb infants menors de 3 anys o en edat escolar.
- b) Treballadors que no hagin gaudit de vacances en les dates sol·licitades amb anterioritat.

ARTICLE 18. REDUCCIONS DE JORNADA I PAUSES

Reduccions de jornades i pauses

.Requisits de concessió (Art. 23 Llei de Conciliació)

.Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució (Art. 24 Llei de Conciliació)

.Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda (Art. 25 Llei de Conciliació)

.Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions (Art. 26 Llei de Conciliació)

Pel que fa als fills a partir de 6 anys, es pot prorrogar aquesta reducció de jornada per períodes anuals fins que el menor compleixi els 10 anys, percebent les retribucions en proporció a la jornada de treball efectivament realitzada.

Reducció de jornada per interès particular

El personal pot sol·licitar per interès particular, la reducció de la jornada en un terç o la meitat, amb la reducció proporcional de les seves retribucions. L'horari de treball el determinarà la Corporació d'acord amb la Comissió Paritària.

Un cop concedida la reducció de la jornada per interès particular, el personal no pot sol·licitar acollir-se de nou a la jornada completa fins transcorreguts 6 mesos des de l'inici de la reducció i s'ha de mantenir un any com a mínim en jornada completa.

Aquesta concessió de jornada per interès particular resta subordinada a les necessitats del servei.

ARTICLE 19. PERMISOS

Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

Permisos amb prèvia justificació:

Permís per matrimoni o parella de fet (Art. 9 Llei de Conciliació)

15 dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Permís per matrimoni d'un familiar fins a 2n grau d'afinitat o consanguinitat

1 dia si té lloc en dia laborable a la província de Girona
2 dies si és a la resta de Catalunya
3 dies si és a la resta d'Espanya
4 dies si és fora del país.

Permís per maternitat, adopció o acolliment (Art. 11 Llei de Conciliació)

16 setmanes ininterrompudes

Permís per naixement, adopció o acolliment (Art. 12 Llei de Conciliació)

5 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, adopció o acolliment.

Permís de paternitat (Art. 13 Llei de Conciliació)

4 setmanes consecutives des de la finalització del permís de maternitat, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi.

Permís per lactància (Art. 14 Llei de Conciliació)

1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de 30 minuts.

Permís per atendre fills prematurs (Art. 15 Llei de Conciliació)

Permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 12 setmanes.

Període de vacances (Art. 16 Llei de Conciliació)

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

Permisos per atendre fills discapacitats (Art. 17 Llei de Conciliació)

Permís prenatal (Art. 18 Llei de Conciliació)

Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau (Art. 19 Llei de Conciliació)

2 dies laborables

4 dies si es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball

6 dies laborables excepcionalment

Permís sense retribució per a atendre un familiar (Art. 20 Llei de Conciliació)

Permisos per situacions de violència de gènere (Art. 21 Llei de Conciliació)

Permís per trasllat de domicili

2 dies si el trasllat és al mateix municipi

3 dies si el trasllat es produeix a un altre municipi

Permís per exàmens

Per concórrer a exàmens finals en centres oficials, el dia que es realitzin, quan coincideixin amb l'horari laboral.

Per concórrer a la resta d'exàmens, el temps imprescindible. S'han d'atendre les peticions de permís que formulin les persones que realitzin torns de nit quan l'examen tingui lloc al matí del dia següent.

En tots els casos s'ha d'acreditar el centre on s'ha realitzat l'examen, l'assistència i l'hora de començament.

Preparació proves selectives convocades per l'Ajuntament

Fins a 2 dies.

Compliment de deures de caràcter públic o personal

Pel compliment de deures de caràcter públic o personal, el temps indispensable per dur-los a terme.

Visita mèdica

Per visita mèdica d'un familiar fins a 2n grau o del propi treballador, el temps indispensable, com a màxim 1 dia.

***Graus de parentesc:**

Línia recta. 1r. grau: pares i fills

Línia recta. 2n. grau: avis i néts

Línia col.lateral. . 2n. grau: germans

Afinitat Cònjuges, cònjuges dels parents per consanguinitat abans esmentats, pares del cònjuge (1r. grau), avis del cònjuge (2n. grau), germans del cònjuge-cunyats (2n. grau)

Permisos preceptius i no justificats:

El personal municipal té dret a gaudir de 9 dies per a assumptes particulars, distribuïts a conveniència seva.

Aquests dies de permís estan subjectes a les limitacions següents:

- a) No poden acumular-se al període anual de vacances reglamentàries.
- b) És necessari l'informe del cap del servei corresponent i l'autorització de la Junta de Govern Local. En cas de silenci, es considera concedida l'autorització.
- c) Les denegacions s'han de comunicar als interessats, per escrit, amb una antelació mínima de 48 hores a la data sol.licitada, sempre que l'esmentada sol.licitud s'hagués formulat complint els requisits establerts.
- d) Amb la finalitat de no destorbar el servei en aquelles dates en què sigui previsible una acumulació de sol.licituds, s'ha de garantir la cobertura en els llocs de servei directe al públic amb els mínims indispensables previstos pels responsables de cada servei.
- e) Els dies de permís per assumptes particulars es comptabilitzen en el període comprès entre el 15 de gener i el 15 de gener de l'any següent.
- f) No es concediran dies de permís no justificats a compte de vacances d'un exercici posterior. En tot cas, si es concedeixen aquests dies haurà de ser sense retribució.
- g) Les sol.licituds dels permisos s'hauran de presentar a la Unitat de Personal almenys amb 7 dies naturals d'antelació i com a màxim 1 mes abans de la seva realització, amb la finalitat de disposar del temps necessari per emetre el corresponent informe. Aquest termini només pot ser menor en casos justificats i urgents.

El control, la comprovació i el seguiment d'aquests dies i també el de les vacances, serà realitzat pel Departament de Recursos Humans. Per portar a terme aquest control, s'utilitzaran els formats més adients per a cada cas.

ARTICLE 20. LLICÈNCIES

1. Llicència per estudis. Aquesta llicència, que es concedeix a criteri de la Corporació, ofereix dos supòsits possibles:

a) Estudis directament relacionats amb el lloc de treball que s'està ocupant o que tinguin relació amb qüestions de tipus administratiu o tècnic que puguin suposar una millora en la prestació del servei; en aquest cas la llicència ha de ser amb el total de la retribució bàsica i els complements propis del lloc de treball.

b) Estudis que no tinguin relació amb el servei que es presta i que no repercuteixin en la seva millora. La concessió, si el servei ho permet, ha de ser sense retribució.

De les llicències que es concedeixen per a aquests casos se n'ha de donar compte als òrgans de representació.

2. Llicència per a assumptes propis:

Prèvia autorització de la Corporació, el personal pot disposar de llicència per a assumptes propis. L'esmentada llicència s'ha de concedir, subordinada a les necessitats del servei, sense cap retribució i implica la suspensió del contracte de treball; la seva durada acumulada no pot en cap cas excedir de 6 mesos cada 2 anys. Una vegada acabat el període de la llicència el personal laboral conserva el dret al reingrés al seu lloc de treball.

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

ARTICLE 21. EXCEDÈNCIES

Els supòsits d'excedència voluntària establerts tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya, en tot allò que no hi sigui expressament regulat per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.

Tipus d'excedències:

Excedència voluntària per interès particular

Es podrà realitzar una excedència voluntària per interès particular, de conformitat amb allò que estableix l'article

46.2 de l'Estatut dels Treballadors. La concessió d'aquest tipus d'excedència serà per a un mínim de 4 mesos i un màxim de 5 anys, amb reserva del lloc de treball durant els dos primers anys.

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

Regulada en l'Article 4 de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

Excedència voluntària per tenir cura de familiars

Regulada en l'Article 5 de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

Regulada en l'Article 6 de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

Excedència voluntària per violència de gènere

Regulada en l'Article 7 de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les Administracions Públiques de Catalunya.

ARTICLE 22. RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari del personal està regulat en el Reglament de personal al servei de les entitats locals, articles 234 a 255, Decret 214/90.

S'ha d'informar per escrit als delegats de personal de tots els expedients i sancions, abans del tràmit d'audiència a l'interessat.

Els delegats de personal també podran estar presents en les diligències de declaració i la pràctica de proves.

CAPÍTOL IV. PLANTILLA DE PERSONAL. SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS
--

ARTICLE 23. PLANTILLA ORGÀNICA

L'òrgan municipal competent haurà d'aprovar la Plantilla de personal i la Relació de llocs de treball, conjuntament amb el pressupost, al menys cada any, sense perjudici de la possibilitat de dur-ne revisions per adaptar-les a les modificacions, tant de places o llocs de treball com de contingut econòmic.

De la plantilla, se n'haurà d'enviar una còpia als delegats del personal abans que el Ple de la Corporació l'aprovi.

S'haurà de revisar la valoració d'aquells llocs de treball que s'observi que no corresponen amb les funcions efectivament exercides.

ARTICLE 24. SELECCIÓ DE PERSONAL

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en cada cas i s'hauran de respectar sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les proves de selecció de personal seran sempre equivalents, tant per al personal subjecte a contracte laboral com per al personal funcionari.

Una vegada aprovat aquest procés, un delegat sindical del personal podrà ser present i formar part del tribunal de les proves que es realitzin i participar en la seva valoració, amb veu però sense vot.

S'enviarà còpia de la proposta de les bases de les convocatòries als delegats de personal per tal que puguin aportar els suggeriments oportuns amb una antelació mínima de 20 dies abans de la seva aprovació per l'òrgan competent.

ARTICLE 25. PROMOCIÓ INTERNA

El personal municipal tindrà dret a la promoció interna, que consisteix en el canvi de grup i de lloc de treball, sempre que compleixi les condicions inherents a les places a què aspira i superi les proves corresponents. El sistema a utilitzar serà, amb caràcter general, el concurs oposició o concurs de mèrits.

ARTICLE 26. PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

La provisió de llocs de treball dins d'una mateixa escala i grup s'efectuarà generalment per concurs de mèrits, amb la possibilitat d'introduir una prova pràctica per complementar la valoració dels mèrits esmentats o, si escau, una entrevista. En aquells llocs en què així es determini de lliure designació, amb convocatòria pública.

En la provisió de llocs de treball es tindran en compte els aspectes següents:

1. Les convocatòries només podran exigir els requisits que figurin en el lloc de treball de la plantilla.
2. En el cas que els barems prevegin puntuacions obertes, les haurà de valorar la Comissió de Valoració amb la participació del delegat de personal.
3. Es lliurarà una còpia de la convocatòria dels concursos als representants legals dels treballadors.

ARTICLE 27. MOBILITAT

Tots els casos de mobilitat es comunicaran als representants dels treballadors.

En aquells supòsits de treballadors amb capacitat disminuïda, acreditada amb un informe mèdic oficial del qual es dedueixi el perjudici físic que pugui suposar continuar desenvolupant la seva professió, l'Ajuntament, amb la sol·licitud prèvia del treballador, estudiarà la possibilitat de canvi de lloc de treball.

Els canvis de lloc de treball i de centre promoguts per l'Ajuntament, hauran de ser justificats i sempre d'acord amb el treballador, per necessitats del treball i mai no seran mesures coercitives o sancions sense expedient.

ARTICLE 28. FORMACIÓ PROFESSIONAL

La formació contínua en relació als llocs de treball tindrà els objectius generals següents:

- a) Millorar les prestacions pròpies dels llocs de treball (utilitzacions informàtiques; tècniques de gestió i direcció, atenció al públic, planificació i programació; cursets de jardineria, electricitat, oficis, etc...)
- b) Promoure el coneixement de les mesures de seguretat i salut laborals, així com la prevenció del risc, en els diferents col·lectius.
- c) Fomentar el coneixement i l'ús del català a tot el personal de la Corporació.
- d) Donar un millor servei públic als ciutadans i millorar l'eficàcia de l'administració.

En els supòsits de formació professional per al lloc de treball, el termini de sol·licituds per sol·licitar les ajudes per formació s'hauran de formular de l'1 al 30 de setembre de cada any, i seran estudiades per una Comissió nomenada per la Corporació i que donarà a conèixer a partir de l'1 de novembre les sol·licituds aprovades i/o denegades. Existeix la possibilitat que les sol·licituds puguin ser estudiades parcialment.

Respecte a les ajudes per formació sempre es pagarà un 50% del total quan la formació es faci fora de l'horari de treball i que les mateixes estiguin regulades i aprovades dintre els pressupostos anuals de l'Ajuntament.

Respecte a les ajudes per formació exigides pel lloc de treball a desenvolupar a l'empresa, es pagarà el 100% de les despeses, i si les hores són fora de la jornada de treball, es compensaran amb dies de festa.

Es reconeix la formació professional com un dret i un deure del treballador. Cadascú podrà gaudir de 40 hores anuals per a la seva formació a càrrec de l'empresa, en virtut dels acords adoptats per la Patronal i Sindicats l'any 1994.

Es facilitarà als treballadors que puguin estudiar amb regularitat per a l'obtenció d'un títol acadèmic o professional, el temps necessari per assistir al centre docent, mitjançant la distribució de la jornada, hores a

canvi de vacances, reducció de la jornada i retribució, en la mesura que el servei ho permeti.

Es facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a cursos organitzats per entitats d'interès públic.

La comissió d'interpretació i seguiment serà l'encarregada de desenvolupar la política de formació convinguda i l'alliberació i el seguiment d'un pla de formació.

Per aconseguir dur a terme aquests cursos l'Ajuntament, conjuntament amb els representants dels treballadors, sol·licitarà recursos i subvencions a l'Administració Central o d'altres Administracions. També podran adherir-se a un pla agrupat de formació contínua supramunicipal.

La superació dels cursos servirà com a puntuació per a la promoció interna.

Els cursos es concediran seguint la següent normativa:

- a) Es premiaran els cursos col·lectius davant els específics.
- b) Quan un curs abasti un departament, solament hi podrà assistir el 50% del personal.
- c) Tindran preferència els cursos relacionats amb la creació d'una àrea nova o d'un servei nou.
- d) L'Ajuntament abonarà el 100% de la matrícula dels cursos relacionats directament amb la feina desenvolupada i el 75% per la resta.

La comissió estudiarà totes les sol·licituds.

El Pla de formació en relació a la seguretat i salut en el treball ha d'incloure l'informe preceptiu del Comitè de Seguretat i Salut.

ARTICLE 29. AJUDES FAMILIARS

L'Ajuntament atorgarà una sola ajuda per l'import que s'indica a continuació, o dues del 50% de l'import previst, si són dos els treballadors que n'acreditin el dret, en els casos següents:

-Els treballadors o els fills dels treballadors de l'Ajuntament de Vidreres tindran accés a la nova política de sol·licitud de beques per les activitats que s'oferten al Centre Cívic Municipal.

-Pagament de l'import corresponent a l'obtenció del carnet de conduir bàsic, superior o especial, que sigui necessari pel lloc de treball, així com pagament de la renovació del mateix.

-Pla de pensions pels treballadors. Aquest pla de pensions es contractarà i gestionarà amb subjecció a la normativa aplicable al personal al servei de les administracions

públiques. Una part l'aportarà l'Ajuntament i l'altra serà a voluntat del treballador.

-Per naixement d'un fill o adopció d'un menor de 5 anys, l'Ajuntament abonarà al treballador 100 €.

-Per matrimoni o formació de parella d'un treballador (demostrat amb un certificat de convivència), l'Ajuntament abonarà 190 €.

ARTICLE 30. MALALTIA O ACCIDENT LABORAL

En cas de situació d'incapacitat temporal, sigui per malaltia comuna o per malaltia o accident de treball, la Corporació complementarà al treballador el 100% de les retribucions íntegre durant el període de baixa.

En el cas de malaltia comuna es cobrarà el 100%, excepte si en el període de dos mesos es tenen dos baixes o dos absències sense justificar, que es percebrà el que preveu la legislació vigent.

En aquests supòsits l'Ajuntament es reserva la facultat d'utilitzar tots els mecanismes legals per tal de comprovar i verificar la situació d'incapacitat que es produeixi, poden efectuar els controls mèdics adients per facultatius especialment designats a l'efecte. En cas de negar-se el treballador a ser examinat per aquests especialistes o no seguir de forma adequada el tractament prescrit, decaurà en el seu dret a percebre el complement a què fan referència els apartats anteriors.

El treballador públic haurà de presentar a l'Ajuntament, en qualsevol cas i en el termini de tres dies des que es produeix la baixa, el corresponent justificant mèdic, sense que importi el temps de durada de la baixa.

Els justificants de confirmació de la baixa es presenten cada setmana des de la data de confirmació de la malaltia.

ARTICLE 31. ASSEGURANCES

ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL

L'Ajuntament tindrà subscrita una pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil i defensa jurídica. La pòlissa garantirà la cobertura de la responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal en compliment d'un servei encomanat pel consistori mitjançant els seus responsables directes. No serà procedent quan l'actuació del personal sigui el resultat d'un fet delictiu comú o per negligència i/o imprudència del personal.

Quan la conducció sigui un requisit indispensable del lloc de treball, el treballador al qual se li retiri el carnet en jornada laboral, serà incorporat a un altre lloc de treball mentre duri la sanció i percebrà el mateix sou de la seva categoria anterior.

ASSEGURANÇA PER MORT I INVALIDESA ABSOLUTA

L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa per mort i invalidesa absoluta.

La pòlissa d'assegurança de vida cobrirà el risc de mort del personal per qualsevol causa i la invalidesa absoluta per a tot treball, amb una cobertura de 21.035,46€, o de 42.070,85€ si la mort o invalidesa és conseqüència d'accident.

INDEMNITZACIÓ PER INVALIDESA TOTAL PER A LA PROFESSION HABITUAL

En el supòsit d'invalidesa total derivada d'accident de treball o malaltia professional per a la professió habitual i sempre que això motivï una desvinculació de la relació laboral amb l'Ajuntament, s'indemnitzarà el treballador amb una quantitat de 4.507,59€.

ARTICLE 32. BESTRETES

El personal de la plantilla que ho necessiti podrà sol·licitar una bestreta de les seves retribucions fins a un màxim de 2.593€, a retornar amb descomptes a la nòmina durant un màxim de 36 mensualitats improrrogables. Tindran preferència les sol·licituds destinades a qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social, a la compra o la rehabilitació de l'habitatge, a pagaments improrrogables de la unitat familiar, etc, amb la justificació prèvia corresponent.

Es prendran com a referència els criteris següents:

- a) Situació econòmica del treballador en funció del grup en què estigui inclòs en la plantilla i nombre de familiars a càrrec seu.
- b) Major facilitat de concessió com més petita sigui la quantitat sol·licitada.
- c) Serà preferent la petició en la qual s'estableixi un període de devolució inferior als que es consideren com a norma general, que són:

2.593€.		.36 mensualitats
1.947€.		.24 mensualitats
1.298€.		.18 mensualitats
973€.		.12 mensualitats
Quantitat inferior.		.6 mensualitats

No es concediran bestretes si se n'ha concedit una altra anteriorment i no han transcorregut sis mesos des del seu reintegrament total.

El nombre de bestretes concedides anteriorment i la seva quantitat serviran com a criteri desfavorable respecte a peticions de persones que ho demanin per primera vegada.

La concessió de les bestretes i la determinació dels criteris d'adjudicació les realitzarà una comissió designada per l'alcalde, a la qual podrà incorporar-se una persona designada per l'alcalde, així com un delegat de personal. En circumstàncies molt especials, la comissió estudiarà la possibilitat d'ampliar el límit màxim de la quantia. En tot cas, el treballador haurà d'acreditar la despesa amb les factures corresponents.

S'estableix per a l'any 2006 un límit anual de 6.500€ i els anys successius s'incrementarà segons L'IPC. Aquest límit es pot ampliar, per motius molt especials i previ estudi de les sol·licituds presentades.

ARTICLE 33. INDEMNITZACIONS PER JUBILACIONS AVANÇADES

Per la jubilació anticipada voluntària dels treballadors, l'Ajuntament oferirà una indemnització depenent de l'edat del treballador, que s'actualitzaran anualment d'acord amb l'augment de l'IPC corresponent a les nòmines dels treballadors i que es determinarà d'acord amb el següent detall:

-Jubilació als 60 anys.	1.936,46€
-Jubilació als 61 anys.	1.613,71€
-Jubilació als 62 anys.	1.290,97€
-Jubilació als 63 anys.	968,23€
-Jubilació als 64 anys.	645,48€

Per l'aplicació d'aquest escalat s'exigirà un mínim d'antiguitat de 12 anys com a treballador de l'Ajuntament de Vidreres. Aquest article tindrà efecte a partir de gener de 2006. La jubilació anticipada no tindrà efecte fins el dia que es compleixi l'edat.

La Corporació afavorirà la sol·licitud de jubilació dels treballadors a partir dels 60 anys, acollint-se a les noves condicions establertes per la Llei 12/2001 de 9 de juliol, que modifica l'art. 12 dels Estatuts dels treballadors pel que fa als contractes de relleu.

ARTICLE 34. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

A l'empara de la Llei 31/95 de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador 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 reglamentàriament, i en concret, dins 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 avalucions 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 jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

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 treballadors en aquesta tasca. També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, 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) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- d) 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 promotores de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per a prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball.
- e) Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria d'avaluació de riscos, plans de seguretat, procediments i protocols de treball, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'Article 34.d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Estarà format pels delegats de prevenció i un nombre igual de membres designats per la Corporació.

Seràn 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 sí 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 coordinades en els supòsits que concorrin treballadors 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 a 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 procedents 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, a l'objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.
- f) Promoure a l'Ajuntament l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral.
- 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.

Els representants de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats 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 formar als funcionaris i treballadors 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 cursets 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) Parалitzar 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.
- 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 dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.
- g) 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'activitats empresarials.
- h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els membres del Comitè de Seguretat i Salut disposaran d'un crèdit de 20 hores mensuals.

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.

RECONeixEMENT MÈDIC

L'Ajuntament garantirà als seus treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques anuals, 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, o per verificar si l'estat de salut dels

treballadors pot constituir un perill per si mateix, pels altres funcionaris 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.

El servei de vigilància de la salut donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

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

CAPACITAT DISMINUÏDA

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada a petició seva, sempre que sigui possible, atenent a 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 als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

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 un 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.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es

tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001 de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

ROBA DE TREBALL

La Corporació facilitarà la roba adequada de treball, dues 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 l'uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a l'intempèrie.

L'entrega de vestuari s'efectuarà abans del dia 1 de maig i el d'hivern abans de l'1 de setembre. En el moment de fer l'entrega del vestuari d'una temporada, es realitzarà la comanda de vestuari per a la propera temporada.

Els delegats de prevenció participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut i en la determinació dels equips de protecció individual.

RESPECTE A LA INTIMITAT I DIGNITAT DEL TREBALLADOR

L'Ajuntament i els representants dels treballadors es comprometen a mantenir un entorn laboral en el qual es respecti la intimitat i dignitat del treballador, compresa la protecció front a assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual.

Ambdues parts acorden elaborar, en el sí del Comitè de Seguretat i Salut, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits, i realitzar, com a mesura preventiva, les avaluacions de riscos psicosocials d'acord amb el manual d'avaluació de la Generalitat de Catalunya.

CAPÍTOL VI. CONDICIONS SINDICALS

ARTICLE 35. DRETS SINDICALS

Els drets sindicals i les competències dels delegats de personal són els reconeguts per la legislació vigent.

L'estatut dels treballadors, la Llei orgànica de llibertat sindical, la Llei 7/1990, de 19 de juliol, sobre negociació col·lectiva, i altres disposicions que hi siguin d'aplicació.

Es facilitarà la formació dels diversos delegats sindicals, facilitant l'assistència a cursos de formació organitzats pels sindicats, dins de les hores sindicals reconegudes legalment.

ARTICLE 36. CRÈDIT D'HORES SINDICALS

Els delegats sindicals segons la LOLSS tindran dret a un crèdit de 20 hores mensuals.

Es reconeix la possibilitat d'acumulació d'hores sindicals a favor d'alguns dels representants i en els termes expressats en la normativa legal vigent.

ARTICLE 37. MITJANS PER A L'ACCIÓ SINDICAL.

Suport administratiu: dintre de les seves hores sindicals, el delegat de personal podrà fer ús dels mitjans de suport administratiu al seu abast en la seva activitat, inclosos els del seu lloc de treball.

Mitjans materials: el delegat de personal podrà fer ús d'una sala de reunions a la Casa de la Vila, del telèfon, del material d'oficina general i d'un arxivador amb pany.

DISPOSICIO ADDICIONAL I

A partir de la finalització del termini de vigència del present acord i fins l'any 2007 s'assimilaran els sous segons els grups pactats i sous que estableixi la Llei de Pressupostos de l'Estat.

DISPOSICIÓ FINAL

Una vegada aprovat el present acord pel Ple municipal, es trametrà als Serveis Territorials de Treball als efectes de la inscripció, la publicació al DOGC i l'entrada en vigor. La seva aplicació serà amb els efectes establerts en l'articulat del mateix conveni.

Fora d'aquest acord no es pactaran millores salarials, ni socials, ni individuals, ni col·lectives, sempre i quan no sigui per mitjà d'una Comissió Paritària.