CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT CELONI - 2013/2016

ÍNDEX

CAPITOL I. CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació.
Article 2. Vigència.
Article 3. Condició més beneficiosa.
Article 4. Homogeneïtat en les condicions de treball.
Article 5. Òrgans de representació, Comissió paritària i reconeixement de l'òrgan de mediació.
Article 6. Assistència jurídica i responsabilitat civil.

CAPITOL II.- CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. Classificació del personal laboral. Grups professionals.
Article 8. Cessament voluntari i període de prova.
Article 9. Contractació de personal.
Article 10. Jornada laboral i horari.
Article 11. Vacances.
Article 12. Temps de descans.
Article 13. Permisos i llicències.
Article 14. Llicències i permisos no retribuïts.
Article 15. Gaudi dels permisos i llicències.
Article 16. Roba de treball.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 17. Règim retributiu.
Article 18. Increments retributius.
Article 19. Nòmina.
Article 20. Equiparació de l'estructura de nòmina i taules salarials.
Article 21. Reconeixement d'antiguitat al personal laboral.
Article 22. Complement de productivitat per a la desincentivació de l'absentisme.
Article 23. Establiment de retribucions complementaries i gratificacions.
Article 24. Dietes i quilometratge.

CAPÍTOL IV. INGRÉS, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Article 25. Principis generals.
Article 26. Selecció de personal i provisió de llocs de treball.
Article 27. Formació i reciclatge.
Article 28. Pla de formació.
Article 29. Promoció professional.
Article 30. Pla de carrera.

CAPITOL V. MILLORES SOCIALS

Article 31. Cobertura de riscos.
Article 32. Malalties addictives.
Article 33. Bestretes reintegrables.
Article 34. Excedències.
Article 35. Jubilacions anticipades.
Article 36. Segona activitat.
Article 37. Incapacitat temporal.
Article 38. Fons solidari.
Article 39. Ajuts socials.
Article 40. Pla de pensions.

Capítol vi. seguretat i salut

Article 41. Seguretat laboral.
Article 42. Integritat física i psíquica.
Article 43. Comitè de Seguretat i Salut.
Article 44. Reconeixement mèdic.
Article 45. Capacitat disminuïda.
Article 46. Protecció de l'embaràs.

CAPITOL VII. DRETS SINDICALS

Article 47. Acció Sindical.
Article 48. Crèdit horari.
Article 49. Seccions sindicals.
Article 50. Drets dels afiliats.
Article 51. Assemblees generals, sectorials i/o de secció sindical.

CAPITOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 52 . Règim disciplinari del personal laboral .

ANNEX I. ROBA I EQUIPACIO DE DETERMINATS COL·LECTIUS

ANNEX II. ESCOLA D'ADULTS

ANNEX III. ESCOLA BRESSOL EL BLAUET

ANNEX IV. BIBLIOTECA PÚBLICA L'ESCORXADOR

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL

CAPITOL I. CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit d'aplicació.

El present Conveni és d'aplicació a la totalitat del personal laboral que presti serveis a l'Ajuntament de Sant Celoni o en els seus organismes autònoms. En resten excloses les prestacions de confiança, quina relació es regirà per la normativa vigent que resulti d'aplicació.

Article 2. Vigència.

El present Conveni estendrà la seva vigència entre l'1 de gener de 2013 i el 31 de desembre de 2016 i entrarà en vigor quan, prèvia signatura dels representants del personal i de l'empresa, l'òrgan municipal competent n'acordi l'aprovació. S'exceptuen d'aquest règim general aquells articles respecte dels quals el propi conveni en prevegi una entrada en vigor diferent.

El Conveni es considerarà tàcitament prorrogat per períodes anuals successius, excepte en el cas que hi hagi denúncia expressa de qualsevol de les parts, manifestada a l'altra amb un mes d'antelació de la data de venciment, mitjançant escrit i constància fefaent.

Un cop denunciat el Conveni, seguiran vigents les clàusules normatives del conveni denunciat fins a un màxim de dos anys a comptar des de la data de la seva denúncia, o fins a l'aprovació del nou Conveni si aquest fos anterior.

Article 3. Condició més beneficiosa.

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

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

Podran incorporar-se a aquest Conveni, els acords que adoptin ambdues parts mitjançant la negociació col·lectiva després de la seva entrada en vigor. Els esmentats acords seguiran el procediment establert en cada cas per a la seva eficàcia i seran d'aplicació l'endemà de la seva signatura, llevat que s'acordi la seva retroactivitat.

Article 4. Homogeneïtat en les condicions de treball.

L'Ajuntament de Sant Celoni respectarà els acords de la Federació Espanyola de Municipis i Províncies (FEMP), la Federació de Municipis de Catalunya i els sindicats, sobre condicions de treball a la funció pública local.

Article 5. Òrgans de representació, Comissió paritària i reconeixement de l'òrgan de mediació.

1. El Comitè d'Empresa té la consideració d'òrgan de representació del personal laboral de l'Ajuntament i gaudeix de les competències recollides a l'article 64 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de març, por el que s'aprova el text refós de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, i aquelles que de manera expressa es mencionin en el present Conveni col·lectiu.

2. S'estableix l'existència d'una comissió paritària, com a òrgan de seguiment i interpretació dels dubtes que puguin sorgir en l'aplicació del conveni, segons el que disposa l'article 85 de l'Estatut dels treballadors, Aquesta comissió serà composada per dos representants de l'empresa i dos representants dels treballadors i es reunirà a petició de qualsevol de les dues parts.

3. S'aixecaran actes de les reunions i els acords que s'hi prenguin seran de compliment obligatori. En cas contrari, i en aplicació d'allò que disposen els articles 45 de l'EBEP i 85 de l'Estatut dels treballadors, les parts reconeixen com a òrgan de mediació i s'emparen als Estatuts del Consorci CEMICAL (Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local).

4. Igualment, sempre que es consideri convenient, es podran constituir comissions tècniques de treball per al seguiment i aplicació específica dels preceptes d'aquest Conveni o de les que hagin de ser d'aplicació a àmbits concrets de la corporació municipal per presentar una problemàtica clarament específica que faci necessària l'adaptació de les normes generals a les seves particularitats.

Article 6. Assistència jurídica i responsabilitat civil.

L'Ajuntament garanteix l'assistència jurídica gratuïta als empleats/des que la precisin com a conseqüència de conflictes amb tercers o de reclamacions de qualsevol naturalesa que derivin de la prestació del servei.
L'Ajuntament ha de garantir igualment la cobertura de la responsabilitat civil, amb cobertura de fiances, defensa jurídica i costes processals en qualsevol àmbit judicial, de tots els empleats/des municipals sempre que s'esdevingui com a fruit de la realització de qualsevol actuació que aquests empleats/des portin a terme en relació amb les funcions assignades.

CAPITOL II.- CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. Classificació del personal laboral. Grups professionals.

La classificació professional té per objecte la determinació i definició de les diferents escales i grups en què pot ser agrupat el personal laboral d'acord amb la titulació o formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Sant Celoni es farà en grups professionals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (quina aplicació es realitzarà d'acord amb allò que estipula la Disposició Transitòria Tercera del propi EBEP). La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

En conseqüència, en la relació de llocs de treball es determinaran els grups professionals en què s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni:

Grup	Denominació	Titulació d'accés
A1	Tècnic/a superior	Títol de grau (doctorat o llicenciatura universitària)
A2	Tècnic/a mitjà	Títol de grau (diplomatura universitària)
B	Tècnic/a de grau Superior	Formació professional de grau superior
C1	Administratiu/va i tècnic Auxiliar	Batxillerat, formació professional de grau mitjà i FP2
C2	Auxiliar (administratiu/tècnic)	ESO, FP1
AP	Peó/ona, subaltern/a, conserge, vigilant/a, agutzil.	No s'exigeix titulació
AP	Peó/ona de neteja	No s'exigeix titulació

En relació amb els grups A1 i A2, la classificació i adscripció a grups i escales es determinarà en funció del nivell de responsabilitat exigit per a la plaça de que es tracti i del sistema d'accés previst.

Als efectes d'aquest article s'entendrà per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació, i pot incloure diferents tasques, funcions, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador. En aquest sentit, es preveu que un treballador pugui ser destinat a la realització de tasques, funcions, especialitats o responsabilitats diferents de les que vingui duent a terme, sempre respectant el grup professional al que pertanyi.

Article 8. Cessament voluntari i període de prova

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho per escrit a l'administració amb l'antelació mínima següent:

Treballadors adscrits als grups A1 i A2: un mes
Treballadors adscrits als grups B, C1, C2 i AP: quinze dies.

La manca de compliment d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació proporcional final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavís.

Als contractes de treball que l'Ajuntament de Sant Celoni formalitzi s'incorporarà un període de prova, amb els efectes previstos a l'article 14 de l'Estatut del treballadors, quina durada serà la següent:

Treballadors adscrits als grups A1 i A2: dos mesos.
Treballadors adscrits als grups B, C1, C2 i AP: un mes.

Article 9. Contractació de personal.

L'Ajuntament de Sant Celoni en cas de fer ús de contractes en pràctiques i aprenentatge, regulats a l'article 11 de l'Estatut dels treballadors, al RD 488/1998 del 29 de desembre i a la normativa de desenvolupament que correspongui, és respectaran les taules salarials de l'Ajuntament.

Com a mínim trimestralment, l'Ajuntament informarà al Comitè d'Empresa del nombre de contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, les previsions de contractació laboral d'acord amb el que preveu l'article 64 de l'Estatut dels treballadors, sobre drets d'informació dels representants dels treballadors en matèria de contractació.

Article 10. Jornada laboral i horari.

La jornada laboral serà l'establerta legalment per la funció pública de l'Administració local.

La distribució i ordenació de la jornada laboral es farà en el corresponent calendari laboral que serà aprovat anualment i fixat en document independent, per part dels representants dels treballadors i de l'Ajuntament dins el primer trimestre de cada any.

Tanmateix i com a principi general, s'acorda adequar la jornada laboral dels treballadors de manera continuada. Quan calgui aplicar canvis en aquest sentit, l'Ajuntament ho plantejarà sempre prèviament al treballador o treballadors afectats. L'Ajuntament haurà de valorar conjuntament amb els representats dels treballadors qualsevol variació de la jornada laboral, amb la voluntat d'arribar a un acord, tan si afecta només a un com a diversos treballadors.

No obstant això, la jornada setmanal es podrà adequar fora de l'horari habitual, sempre per necessitats del servei. Aquesta adequació horària es limitarà a un màxim del 15% de la jornada setmanal i en una sola fracció, i només podrà afectar a qui desenvolupi les seves funcions dins dels tipologies següents:

- Oficina d'atenció a la ciutadania.

- Equipaments de caire cultural (Ateneu) i esportius (tret dels afectats per un règim singular).

- Serveis relacionats amb el món associatiu. Personal de les Àrees de Cultura, Educació i Promoció econòmica que hagin de mantenir reunions i contactes amb associacions del municipi corresponents a aquests àmbits.

Aquestes limitacions horàries en l'adequació de la jornada no seran d'aplicació als peons, conserges i tècnics d'equipaments subjectes a programacions d'horaris variables.
En qualsevol cas els treballadors gaudiran de les limitacions setmanals horàries d'aplicació general a l'Ajuntament.

Article 11. Vacances

Es fixen en 22 dies laborables les vacances estiuenques, o els dies que correspongui proporcionalment si el temps de serveis durant l'any fos menor, que es desenvoluparan normalment entre els mesos de juliol i agost (encara que s'intentarà fer-les bàsicament al mes d'agost). Si el treballador fa les vacances fora d'aquest període a causa de les necessitats del servei, no haurà de recuperar les hores corresponents a les dates de minoració horària. Sí que les haurà de recuperar en cas d'opció personal. Els col·lectius afectats per esdeveniments extraordinaris i periòdics (pe. festa major, esdeveniments esportius...) hauran d'organitzar les seves vacances per tal que la major part del personal necessari estigui disponible.

Les vacances es podran gaudir en períodes fraccionats. En aquest cas, el còmput total de vacances serà de 23 dies hàbils per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior a l'any. Cadascuna de les diferents fraccions ha de ser com a mínim d'una setmana natural. No obstant això, d'aquests 23 dies, 3 dies de vacances es podran gaudir de manera independent i aïllada al llarg de l'any, sempre d'acord amb les necessitats dels serveis.

En els supòsits de que les vacances no es podessin gaudir total o parcialment durant el període ordinari com a conseqüència d'haver incorregut en situació d'incapacitat laboral temporal abans o durant les vacances, es podran realitzar els dies no gaudits pels motius indicats un cop cessi la causa que en va provocar la seva interrupció o manca de realització. El gaudiment dels dies de vacances no realitzats s'ha de dur a terme durant el mateix any en que s'han deixat de gaudir, llevat que per necessitats del servei o per altra causa justificada això no fos possible.

Article 12. Temps de descans.

El treballadors gaudiran de 30 minuts de descans diàriament, els quals tindran la consideració de jornada efectiva de treball. Quan es faci jornada de matí i tarda, podrà gaudir d'un període de descans de 15 minuts en cada franja.

Els treballadors que facin mitja jornada gaudiran de 15 minuts de descans diàriament. Per sota d'aquesta jornada no es podrà gaudir de descans.

En els departaments amb atenció al públic, el descans es farà per torns, de tal manera que sempre quedi garantit el servei. L'organització dels torns serà responsabilitat del/de la director/a de l'àrea.

Article 13. Permisos i llicències.

El règim de concessió de llicències i permisos retribuïts i no recuperables serà aquell que s'estableix per al personal funcionari als articles 48 i 49 de la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a l'article 95 i 96 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i als articles 8 a 22 de la llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral. S'inclouen també en aquest apartat els supòsits de reducció de jornada previstos als articles 23 a 28 de la llei 8/2006, de 5 de juliol.

A més dels permisos i llicències continguts a la normativa citada en aquest article, els treballadors de l'ajuntament de Sant Celoni, podran gaudir també dels permisos i llicències següents:

1. El temps indispensable i necessari per assistir a una consulta mèdica, tant si és a la del metge de capçalera com de la de l'especialista.

2. El treballador té dret a absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, per acompanyar en visita mèdica a fills menors d'edat o ascendents fins a segon grau de més de 65 anys, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball, havent de justificar amb el volant visat pel facultatiu, sigui o no de la seguretat social.

3. Per trasllat de domicili habitual: 3 dies si es dins la mateixa localitat i 4 si es en una altra. Aquests dies s'han de considerar sempre naturals i consecutius.

4. Per a l'exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques: el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.

5. El treballador que cursi estudis podrà disposar - en els casos clarament justificats- del temps i dies necessaris per a realitzar exàmens parcials o finals. També es disposarà de

temps per a les proves d'oposició a d'altres institucions públiques. Serà obligatori sol·licitar a l'Ajuntament el corresponent permís, amb un mínim de 3 dies d'antelació, i presentar el justificant d'assistència.

6. Per a la preparació de convocatòries públiques d'accés a places vacants a l'Ajuntament de Sant Celoni, pel procediment d'oposició o de concurs-oposició, el personal que hi concorri disposarà dels 2 dies laborals immediatament anteriors a la data del primer exercici.

7. Es podran concedir llicències sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, durant 3 mesos, prorrogables excepcionalment, fins a 3 mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

8. Cas d'ingrés hospitalitari d'un familiar fins a segon grau amb motiu de part, el treballadors disposarà d'un permís equivalent a l'espai de temps que va des de l'ingrés esmentat i l'hospitalització efectiva de l'embarassada. Si l'ingrés no derivés en hospitalització, el permís es perllongarà fins que l'embarassada obtingui l'alta del centre mèdic.

Article 14. Llicències i permisos no retribuïts.

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, permís no retribuït amb possibilitat d'acordar la recuperació del temps esmerçat en aquells supòsits en què els permisos establerts en l'article anterior siguin justificadament insuficients.

Article 15. Gaudi dels permisos i llicències

D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat.

La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al començament del mateix. Si no fos possible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació.

De no procedir a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

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

A l'efecte de gaudi dels permisos, incloent-hi el permís per matrimoni, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

Article 16. Roba de treball.

L'Ajuntament facilitarà, dues vegades a l'any, roba adequada al personal que presti serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així com al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi treballar a la intempèrie.

Els uniformes seran obligatoris per als treballadors de l'àmbit d'Espai Públic de l'àrea de Territori, conserges, Policia Local (incloent vigilant de zona blava), peons de l'Àrea de Cultura i personal docent de l'Escola Bressol. Si per causa del servei es deteriorés una peça del vestuari l'Ajuntament es compromet a restaurar-la o canviar-la.

Mitjançant Annex d'aquest Conveni, es relacionarà la uniformitat corresponent a cada Àrea o àmbit i la periodicitat de la seva reposició.

CAPÍTOL III. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 17. Règim retributiu.

L'estructura i el règim de les retribucions són els establerts legalment per a la funció pública local i, en particular, els que resulten del Reial decret 861/1986, de retribucions dels funcionaris de l'Administració local, i del Reglament català del personal al servei de les entitats locals (Decret 214/1990) o de la legislació de desenvolupament que es dicti. En el cas que durant la vigència d'aquest Conveni es modifiqués el sistema de retribucions, es tractarà en el si de la comissió paritària l'impacte de les modificacions en l'estructura retributiva.

Article 18. Increments retributius

L'increment general de retribucions per als anys de vigència del Conveni serà el que, amb caràcter general, prevegin les lleis de pressupostos de l'Estat.

Si la normativa vigent preveiés la possibilitat d'establir altres increments retributius complementaris al previst anualment a la Llei de Pressupostos de l'Estat, aquests increments complementaris s'aplicaran a les retribucions del personal de l'Ajuntament segons estableixin les disposicions que eventualment els autoritzin.

Article 19. Nòmina

L'ingrés de la nòmina mensual en el compte corrent de cada treballador es farà abans del dia 28 de cada mes. Si coincideix amb un dissabte o festiu, l'ingrés es farà el dia anterior.
L'Ajuntament abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el/la empleat/da designi.

Article 20. Equiparació de l'estructura de nòmina i taules salarials.

L'empresa aplicarà l'equiparació de l'estructura de la nòmina entre personal funcionari i personal laborals, aplicant els complements que marca el RD 861/86 (CD, CE, CP). En aquest sentit els conceptes salarials laborals de sou, plus conveni i complement de productivitat seran equivalents, amb les mateixes característiques que estableix la legislació vigent, als conceptes sou, complement de destinació i complement específic respectivament. Igualment el concepte d'antiguitat del personal laboral serà equivalent al de triennis dels funcionaris.

A efectes de gestió l'Ajuntament podrà elaborar les nómines del personal laboral emprant la denominació dels conceptes salarials corresponents al personal funcionari, segons l'equiparació a que es fa esment al paràgraf anterior.

Anualment, l'Ajuntament elaborarà una taula salarial. En aquesta taula es consignaran anualment els salaris mínims per cada grup o categoria professional.

Article 21. Reconeixement d'antiguitat al personal laboral.

El personal laboral de l'Ajuntament de Sant Celoni, tant si la seva vinculació deriva de contractes temporals o de durada determinada, com de contractes amb durada indefinida, tindran dret al reconeixement del concepte retributiu d'antiguitat pels serveis prestats en l'Administració, en els termes recollits per al personal funcionari en la Llei 70/1978, de 26 de desembre.

La percepció de l'antiguitat i dels eventuals endarreriments per aquest concepte, es reconeixerà d'ofici per part de la corporació des de l'inici de la relació laboral en la meritació del primer trienni. Pel que fa als serveis prestats en altres administracions el treballador haurà de formalitzar la seva sol·licitud, amb acreditació de serveis prestats en altres administracions.

Article 22. Complement de productivitat per a la desincentivació de l'absentisme.

1. Com a conseqüència de la negociació col·lectiva, en el conveni vigent entre 2005 i 2012 es va establir una complement de productivitat amb l'objecte de desincentivar l'absentisme laboral i fer prevaler l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina atès que es considera que la reducció de l'absentisme implica una major i més efectiva realització dels serveis.

2. Es voluntat de les parts mantenir aquesta direcció per a aconseguir una major efectivitat en la prestació dels serveis i per aquest motiu, es pacta el manteniment del complement de productivitat amb l'objecte de desincentivar l'absentisme laboral, si be reordenant-ne els criteris de meritació. El sistema d'assignació s'ajusta a criteris d'avaluació del rendiment amb criteris objectius i anirà destinat a fer prevaler l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina atès que es considera que la reducció de l'absentisme implica una major i més efectiva realització dels serveis.

3. Restaran exclosos del dret a percebre el complement de productivitat els/les treballadors/res que prestin serveis per estar inclosos en programes públics d'inserció reservats a col·lectius amb dificultats socioeconòmiques especials, o en plans d'ocupació o programes derivats de subvencions provinents d'altres administracions.

4. El complement de productivitat s'abonarà en un únic pagament anual de 1.470 euros per treballador (a jornada completa). Els treballadors amb jornada parcial percebran la part proporcional de la paga corresponent al percentatge de jornada que realitzin.

5. El còmput es tancarà l'últim dia del mes anterior a aquell que es fixi per a l'abonament del complement.

6. Els treballadors que a la data de meritació del complement portin menys d'un any treballant a l'Ajuntament, cobraran la part proporcional del complement que els correspongui en funció del temps treballat.

7. No es tindrà dret al cobrament del complement esmentat quan es doni qualsevol circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a l'Ajuntament (per exemple entre d'altres, excedències voluntàries o no, comissió de serveis a altres administracions públiques, renuncia, etc.). No obstant, la part del complement meritada amb anterioritat a la interrupció o cessació, podrà ser percebuda pel treballador i li serà abonada en la forma que correspongui.

8. Els criteris de meritació del complement seran els següents:

   1. Tindran dret a percebre el complement aquells treballadors que en el període d'un any anterior a la data de meritació no arribin als dies màxims de baixes o indisposicions justificades medicament que es relaciona a continuació. Els dies s'entenen naturals.

      - 100% del complement = Fins a 10 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
      - 75% del complement = De 11 a 15 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
      - 50% del complement = De 16 a 30 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
      - Els treballadors amb més de 30 dies anuals de baixa o indisposició no percebran aquesta paga.

   2. No computaran a efectes de percepció d'aquest complement les baixes derivades de malalties o accidents de treball compresos en l'acord del Ple municipal de data 27 de setembre de 2012 i que son objecte de complement en el subsidi d'IT, ni aquells altres que s'especifiquin en aquets acord.

   3. El complement serà abonada juntament amb la nòmina del mes de març de cada any, amb excepció de l'any 2013, que s'abonarà amb la nòmina del mes de juny.

4. Aquesta paga esta referida al període anual anterior a la data de còmput. No obstant, s'estableix el següent règim transitori per als anys 2013 i 2014:

    a. El complement que s'aboni al mes de juny de 2013, computarà les baixes produïdes entre l'1 de desembre de 2012 i 31 de maig de 2013 i els dies màxim permesos, amb els percentatges següents:

        - 100% del complement = Fins a 5'5 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
        - 75% del complement = De 5'5 a 7'5 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
        - 50% del complement = De 7'5 a 15 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
        - Els treballadors amb més de 15 dies anuals de baixa o indisposició no percebran aquesta paga.

    b. El complement que s'aboni al mes de març de 2014, computarà les baixes produïdes entre l'1 de juny de 2013 i el 28 de febrer de 2014 i els dies màxim permesos, amb els percentatges següents:

        - 100% del complement = Fins a 7'5 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
        - 75% del complement = De 7'5 a 11'25 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
        - 50% del complement = De 11'25 a 22'5 dies anuals de baixa o indisposició amb justificant mèdic.
        - Els treballadors amb més de 22'5 dies anuals de baixa o indisposició no percebran aquesta paga.

Article 23. Establiment de retribucions complementaries i gratificacions.

Les retribucions complementàries que es contemplen en aquest pacte s'abonaran a fi i efecte de retribuir l'especial rendiment i l'activitat extraordinària dels llocs a que fa referència cadascun dels complements que s'indiquen seguidament

a. Plus de nit: El percebran aquells treballadors que realitzin jornades compreses entre les 22 hores i les 6 del mati. El seu import serà de 16,7246 Euros (per cadascuna de les jornades treballades de nit):

b. Serveis extraordinaris: Les parts signants manifesten la voluntat d'eliminar la realització de serveis extraordinaris tot potenciant-ne els mecanismes necessaris. En aquest sentit, la realització d'hores extraordinàries seran voluntàries - llevat de les derivades de força major- regulades per la llei i retribuïdes o compensades amb descans, segons l'acord.

Són considerats serveis extraordinaris aquells que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual, segons les diferents modalitats plantejades en l'Acord. En qualsevol cas, respondran sempre a necessitats fefaents en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència i hauran de ser autoritzats pel responsable respectiu.

L'Ajuntament tendirà a minimitzar la prestació de serveis extraordinaris.

L'àrea de Recursos Humans gestionarà una base de dades on es registrarà sistemàticament tots els serveis extraordinaris que es prestin.

A l'efecte de compensació o retribució, es distingiran les hores extraordinàries en dies laborables, les festives i les nocturnes. Les festives seran les que es facin en diumenges i en dies declarats festius en cada calendari laboral anual. La policia local restarà sotmesa al seu règim específic. Les nocturnes seran les compreses entre les 10 de la nit i les 6 del matí.

Les hores corresponents a serveis extraordinaris es retribuiran de la manera següent:

Categoria	A2 (B)	C1 (C)	C2 (D)	AP (E)
Hora diürna	14,4898	14,4191	14,0854	13,7720
Hora festiva	17,0578	17,0077	16,6842	16,3706

Compensació en descans:

Hora extra diürna o laborable = 1 hora 45 minuts.

Hora nocturna o festiva = 2 hores.

En els llocs de treball on existeixi una dedicació complementària continuada, es compensarà mitjançant un complement de dedicació que es pactarà en cada cas, a proposta de l'Ajuntament.

c. Assistència a judici: L'assistència a un judici per raons de feina, fora de l'horari laboral per part de qualsevol treballador es remunerarà amb 90,0952 euros.

j. Dies assenyalats: Es retribuiran determinades situacions que suposen un especial rendiment, activitat extraordinària i un especial interès en el desenvolupament de les activitats dels diversos llocs de treball. El calendari de dies assenyalats serà el següent:

- 1 de gener (Any Nou)
- 5 de gener (tarda i nit de Reis)
- 6 de gener (Reis)
- Febrer (tarda i nit de Carnestoltes)
- 23 de juny (nit de Sant Joan)
- Agost (Festa Major la Batllòria)
- Setembre (Festa Major Sant Celoni)
- Novembre (Festa Major Sant Martí)
- Desembre (Festa d'hivern de la Batllòria)
- 24 de desembre (nit de Nadal)
- 25 de desembre (Nadal)
- 26 de desembre (Sant Esteve)

- 31 de desembre (nit de Cap d'Any)

Els esdeveniments que no tenen una data fixa al calendari, com ara les festes majors, es computaran des del dia l'inici oficial dels actes festius fins al dia en que finalitzin. La determinació del plus es farà en base a les hores efectivament treballades, fora de la jornada laboral, amb un màxim de 10 hores diàries.

El plus consistirà en un suplement de 7,2893 €/hora sobre el preu de l'hora extraordinària corresponent a cada categoria. S'ha d'incorporar el gaudi del plus als treballadors que estiguin realitzant torns de treball estables en els dies assenyalats, encara que formin part de la seva jornada laboral ordinària.

Si les hores extraordinàries realitzades en els dies assenyalats es compensen per temps de descans, el plus es cobrarà igual. El plus es pagarà per haver treballat, fora de la jornada ordinària, en els dies assenyalats, independentment de la feina realitzada

Serà el treballador o treballadora qui decidirà si les hores extres realitzades es compensen en temps de descans o es retribueixen, sempre d'acord amb l'àrea corresponent i segons les necessitats del servei, respectant en qualsevol el límit anual màxim d'hores establert legalment.

d. Els treballadors tenen dret a exercir les funcions corresponents a la seva categoria i lloc de treball. No obstant, per necessitats del servei, de reorganització del personal o bé per fer alguna suplència, el personal podrà exercir treballs de categoria diferenciada sempre que aquests estiguin degudament justificats, d'acord amb les disposicions que ho regulen. En aquests casos, en tindrà dret a cobrar les retribucions bàsiques i complementàries (sense antiguitat) corresponents a la plaça nou lloc de treball o a les circumstàncies específiques d'aquest, si aquestes fossin superiors a les que percebia en el lloc de treball d'origen i de conformitat amb la legislació vigent.

Es procurarà que sigui el personal intern de l'Ajuntament que tingui preferència a l'hora d'ocupar places de categoria superior, sempre que es cregui convenient per a la globalitat dels serveis i reuneixi les condicions requerides pel lloc.

2. Les retribucions contingudes en aquest article, es percebran per dia de treball efectiu, de tal manera que no es gaudirà el dret a percebre el plus o la seva part proporcional en els períodes en que el treballador estigui de baixa.

3. Allò que disposa aquest article tindrà efectes a partir del dia següent a aquell en que l'acord sigui aprovat pel Ple municipal.

Article 24. Dietes i quilometratge.

L'Ajuntament abonarà als treballadors l'import de totes les despeses de transport associades a la prestació de servei. Quan per aquesta finalitat calgui utilitzar vehicle particular, es compensarà amb 0,2966 euros el quilòmetre. Així mateix, es retornarà l'import íntegre de les dietes corresponents. En tot cas caldrà justificar les despeses, segons es determini.

CAPÍTOL IV. INGRÉS, FORMACIÓ I PROMOCIÓ

Article 25. Principis generals

L'Ajuntament de Sant Celoni considera que tot el personal que hi presta serveis és un valor cabdal per tal de poder oferir un servei de qualitat a la ciutadania. Per això, recolzarà l'existència de llocs de treball de qualitat i estables.

Les polítiques d'ocupació pública de l'Ajuntament han d'anar adreçades a garantir l'accés definitiu a la funció pública mitjançant la convocatòria dels processos selectius corresponents, d'acord amb la normativa vigent, tot respectant els principis de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat.

Article 26. Selecció de personal i provisió de llocs de treball

L'Ajuntament durà a terme els processos de selecció de personal necessaris. Aquesta selecció es realitzarà de conformitat amb les normes legals que resultin d'aplicació.

En les places d'accés a l'Ajuntament, ja sigui per plaça de caràcter fix de plantilla o per plaça de caràcter temporal o interí, serà la Corporació qui, a l'empara de la seva potestat organitzativa, fixarà els perfils i les característiques dels llocs o places a ocupar.

La representació del personal tindrà dret a participar en l'elaboració dels criteris generals de l'Oferta Pública d'Ocupació.

Durant la vigència del present Conveni, l'Ajuntament de Sant Celoni adoptarà les mesures necessàries per tal de reduir la temporalitat fins a assolir la màxima estabilitat possible del personal que hi presta serveis.

Article 27. Formació i reciclatge.

L'Ajuntament afavorirà la formació i el reciclatge dels treballadors, fomentant la participació, bé en cursos propis, bé en cursos programats per altres institucions. Les taxes, matrícula, material d'aquests cursos i les despeses de desplaçament i dietes seran abonades al 100%, sempre que estiguin previstos en el Pla de Formació de l'Ajuntament. Si no hi fossin, l'abonament es valorarà de manera conjunta entre l'Ajuntament i el Comitè d'empresa.

Els treballadors de l'Ajuntament tenen el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació que correspongui al lloc de treball que ocupen i hauran de participar en els cursos de reciclatge que els siguin oferts per l'Ajuntament. En aquest últim cas, el temps que duri l'activitat i el necessari per al desplaçament al lloc on es realitzi la formació es computarà com a temps de treball efectiu. L'Ajuntament de Sant Celoni s'adequarà als acords sobre la formació continuada que signin el Ministeri de Treball i Seguretat Social i els sindicats.

L'Ajuntament abonarà l'import de la renovació de la llicència de conduir BTP a aquell col·lectiu de treballadors que els sigui imprescindible pel desenvolupament del seu lloc de treball.

Article 28. Pla de formació.

Anualment s'elaborarà un Pla de formació de personal que recollirà de forma planificada els objectius de la formació, les accions i cursos que s'han de realitzar, els recursos i els criteris d'accés, i es procedirà a la seva publicació en la forma i mesures pertinents.

El temps d'assistència a cursos inclosos en un pla de formació i el temps de desplaçament necessari, es consideraran treball efectiu a tots els efectes.

Article 29. Promoció professional.

La formació forma part del dret al treball, per això, les parts signants d'aquest conveni reconeixen el dret preferent del treballador a la seva promoció, per tal d'obtenir places de categoria superior que estiguin vacants a l'Ajuntament.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs, concurs oposició o concurs de mèrits, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat, entre el personal que tingui la titulació i els requisits que per al lloc de treball estableixi la Relació de Llocs de Treball, així com una antiguitat mínima de 2 anys en el grup al qual pertanyin.

Per fer possible aquesta promoció, es procurarà reconèixer el dret dels treballadors a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració Local, adaptar els procediments de promoció, a fi i efecte de garantir les mateixes oportunitats a tots els treballadors que hi optin i, reservar un nombre de places vacants que determinarà la Comissió de control i seguiment del present conveni- per a promoció interna, d'acord amb la legislació vigent.

En aquest sentit, per fer possible la promoció del personal, les parts signants d'aquest Conveni/Pacte estableixen el següent:

Reconèixer el dret dels treballadors a rebre una formació amb perspectives a la promoció dins de l'Administració Local.

Facilitar l'adaptació de l'horari dels treballadors/es públics per assistir als cursos de promoció professional.

En el cas que s'amortitzi algun lloc de treball no vacant d'aquell personal que hagi superat un procés selectiu per a la cobertura d'una plaça (es a dir, exclusivament, personal laboral fix o funcionari de carrera), es proveirà a la persona afectada un altre lloc de treball de la mateixa categoria o nivell equivalent, sense detriment de les seves retribucions bàsiques i complementàries.

Article 30. Pla de carrera

La carrera horitzontal consisteix en la progressió en mòduls d'ascens, sense necessitat de canviar de lloc de treball i te com a objectiu possibilitar la promoció en termes de reconeixement retributiu de la competència, i experiència reconeguda en el desenvolupament de les funcions del lloc de treball.

A l'efecte d'articular el sistema de carrera professional, l'Ajuntament elaborarà un pla d'ordenació de recursos humans en el que s'hi inclogui un pla de carrera per tal de regular de manera detallada els criteris i mecanismes d'ascens.

En tot cas, la provisió de llocs de treball es realitzarà pels procediments de concurs i de lliure designació amb convocatòria pública i els sistemes de valoració s'adequaran a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no discriminació i s'aplicaran sense afectació dels drets dels empleats públics.

CAPITOL V. MILLORES SOCIALS

Article 31. Cobertura de riscos.

L'Ajuntament subscriurà una pòlissa complementària d'assegurança d'accident a favor dels treballadors, per mort o invalidesa, que doni cobertura si la incidència s'ha produït dins de l'activitat laboral. El valor de la cobertura serà de 30.060,73 Euros. Aquesta quantitat s'incrementarà anualment i successivament segons l'IPC.

Article 32. Malalties addictives.

L'Ajuntament no incoarà expedient disciplinari per causa de malaltia addictiva. Donat el cas, es reunirà el Comitè de Seguretat i Salut per tractar un pla de rehabilitació, que es proposarà al

treballador afectat. En cas de renúncia per part d'aquest, Ajuntament i els òrgans de representació dels treballadors acordaran com atendre la qüestió.

Article 33. Bestretes reintegrables.

L'Ajuntament atendrà totes les peticions de bestretes dels treballadors en plantilla. Aquesta sol·licitud es realitzarà mitjançant instància raonada i es concedirà o denegarà en un termini màxim de 10 dies. En cas de no ser concedida, es comunicarà al treballador el motiu de la denegació. Per sol·licitar i concedir la bestreta serà requisit indispensable no tenir-ne una altra de pendent. La quantitat de la bestreta i el termini màxim de reintegrament serà el següent:

- Fins a una mensualitat a tornar en 9 mesos.
- Fins a dues mensualitats a tornar en 18 mesos.

Les sol·licituds de bestretes superiors seran estudiades per l'Ajuntament i, en cap cas, la quantitat màxima de la bestreta no podrà ser superior a 3 mensualitats, i el període de reintegrament no superior a 18 mesos.

Les bestretes es concediran sense que generin interessos i hauran de ser reintegrades abans de la finalització de la relació del treballador amb l'Ajuntament.

Aquest article serà d'aplicació quan s'hagi acumulat, com a mínim, un any de contracte.

Article 34. Excedències.

El règim d'excedències al que es podran acollir els treballadors de l'Ajuntament serà aquell que estableixi la legislació vigent.

Article 35. Jubilacions anticipades.

L'Ajuntament es compromet a afavorir la jubilació anticipada dels seus treballadors mitjançant les gratificacions següents:

Jubilació als 60 anys paga única extraordinària de 2.758,64 euros.
als 61 anys ídem de2.145,61 euros.
als 62 anys ídem de 1.532,58 euros.
als 63 anys ídem de 919,55 euros.

Aquestes gratificacions seran d'aplicació quan s'hagi acumulat, com a mínim, un any de contracte.

Article 36. Segona activitat

El personal passarà a realitzar serveis diferents als que li corresponen, quan al·legui motius d'incapacitat física o psíquica acreditats adequadament. Es tindrà en compte la disponibilitat

de places vacants en plantilla i/o la possibilitat d'intercanvi dins del mateix Ajuntament, sempre que els serveis ho permetin, cercant la màxima adequació als condicionaments derivats de la problemàtica de la persona interessada. En tot cas, s'elaborarà el corresponent reglament, que regularà de forma específica les condicions d'accés i desenvolupament de la segona activitat.

Article 37. Incapacitat temporal

En cas de situació d'incapacitat temporal, la corporació abonarà al personal laboral les retribucions establertes legalment amb els complements fixats per la resolució del Ple de data 27 de setembre de 2012, durant el període de baixa fins que s'incorpori de nou a l'activitat i fins a un màxim de 18 mesos.

A més dels supòsits de malaltia greu contemplats en l'acord del Ple municipal esmentat, gaudiran igualment d'aquella consideració, als efectes del complement d'IT:

1. Les fractures i els accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.

2. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades i aquelles que es trobin durant el període de lactància natural, es percebrà, des del primer dia, complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien en el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

3. En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien en el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

4. Els cinc primers dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any, sempre i quan el percentatge d'absentisme global de l'Ajuntament per baixes derivades de malaltia comuna, en el mes anterior al fet causant, hagi estat inferior al 6%.

Als efectes de complementar les situacions d'IT dels empleats, els supòsits de baixa contemplats en aquest article seran aplicables a partir del dia següent a aquell en que el conveni sigui aprovat pel Ple municipal.

No obstant, els quatre supòsits d'IT contemplats en aquest precepte tindran la consideració d'exclusions als efectes de percepció i meritació del complement de productivitat fixat en l'article 22 del present conveni.

Article 38. Fons solidari.

En cas de vaga, l'Ajuntament es compromet tramitar l'expedient de transferència de crèdit necessari per tal de poder transferir els diners descomptats als treballadors per aquest motiu, a una ONG reconeguda que tingui representació al municipi, tot donant compliment a la Llei 38/2003, general de subvencions.

Article 39. Ajuts socials.

Els empleats públics que tinguin al seu càrrec fills disminuïts físics o psíquics, se'ls abonarà 175 euros mensuals per fill, mitjançant la nòmina. La disminució s'acreditarà mitjançant document lliurat pels centres d'atenció a persones disminuïdes, del Departament de Benestar Social de la Generalitat de Catalunya. Aquest ajuts seran d'aplicació quan s'hagi acumulat, com a mínim, un any de contracte.

Article 40. Pla de pensions.

L'Ajuntament va acordar l'adhesió al Pla de Pensions de promoció conjunta per l'Administració Local de Catalunya en el Ple de 27 de febrer de 2007. En aquest sentit s'hi realitzaran anualment aquelles aportacions que permeti la legislació vigent.

CAPÍTOL VI. SEGURETAT I SALUT

Article 41. Seguretat laboral.

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

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

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

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

4. Rebre una formació adequada en salut laboral, en temps computable com a hores de treball.

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

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

La corporació haurà de 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 funcionaris de nou accés o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al 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.

Article 42. Integritat física i psíquica.

L'Ajuntament es remetrà a la Resolució dictaminada pel Consell de Treball referida a l'assajament sexual o abusos físics i psíquics, derivada de la relació laboral. La persona que ho pateixi ho posarà immediatament en coneixement de l'Ajuntament i dels representants legals dels treballadors. L'inici de l'expedient es produirà a partir de la denúncia presentada. Sempre serà considerada falta molt greu.

Article 43. 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 per 10 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament i tindrà de les funcions, competències i obligacions que determina la legislació vigent.

Als delegats de prevenció se'ls reconeixerà les garanties i drets que disposa la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals. En qualsevol cas es respectarà allò establert en la legislació que correspongui i, especialment, allò que preveu la Llei 9/1987, de 12 de maig.

Les seccions sindicals constituïdes podran nomenar un delegat de prevenció que exercirà en el Comitè de Seguretat i Salut.

Article 44. Reconeixement mèdic

Anualment, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el personal laboral. El temps esmerçat en aquest reconeixements i el temps de desplaçament necessari tindrà la condició de temps efectiu de treball. L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

Article 45. Capacitat disminuïda

Quan es manifesti, amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, aquesta serà traslladada (a petició seva i tenint en compte les possibilitats organitzatives) a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat. La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 46. 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 bé 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.

CAPITOL VII. DRETS SINDICALS

Article 47. Acció Sindical.

Els representants dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical i podran convocar les reunions de la pròpia representació que calgui segons la legislació vigent. Així mateix, podran convocar reunions amb els diferents col·lectius afectats per la negociació col·lectiva amb l'Ajuntament. També tindran dret a difondre les comunicacions o informacions sindicals.

L'Ajuntament proporcionarà els mitjans per a l'exercici de l'acció sindical. A aquest efecte es dotarà al Comitè d'empresa d'un despatx, el qual disposarà de mitjans informàtics, ús gratuït de fotocopiadores, fax, mobiliari, telèfon i altres recursos que siguin necessaris per a l'activitat.

L'Ajuntament aportarà 50 euros anuals per membre del Comitè d'empresa i per membre de la Junta de personal, amb la finalitat de dotar econòmicament l'exercici de l'acció sindical. Aquesta quantitat serà lliurada durant el primer trimestre de l'any i serà actualitzada d'acord amb l'IPC de l'any anterior.

Article 48. Crèdit horari

Els delegats de personal tindran dret a gaudir de les hores mensuals retribuïdes i no recuperables que els pertoquin legalment per a exercir les seves funcions com a representants del personal en els termes i condicions que disposi la legislació vigent. Les Seccions Sindicals dels sindicats més representatius legalment constituïdes en la corporació i amb representació electa a la mateixa, podran, cadascuna d'elles designar un delegat/da sindical (LOLS), amb les mateixes garanties, crèdit horari i drets que les reconegudes als delegats del personal. Aquest crèdit horari podrà ser acumulat i distribuït totalment o parcialment entre els representants d'una mateixa Secció Sindical sense ultrapassar la suma dels còmputs totals individuals.

Les reunions que els membres del Comitè d' Empresa, delegats de personal de funcionaris o les seccions sindicals mantinguin amb l'Ajuntament no seran descomptades del seu crèdit horari. Els representants dels treballadors tenen dret a la formació sindical. En aquest sentit i sempre prèvia comunicació per escrit, l'Ajuntament facilitarà l'assistència a aquest tipus d'activitat. La dedicació no serà descomptada del còmput horari.

Es podrà alliberar els treballadors que pertanyin a un sindicat i n'ocupin un càrrec, per poder realitzar les tasques associades, mantenint els seus drets i les retribucions, durant el temps en que l'exerceixin. Caldrà però, que l'activitat tingui caràcter comarcal, intercomarcal, provincial, autonòmic o nacional.

Es reconeix plenament el dret dels representants sindicals a participar en la determinació dels serveis mínims en cas de vaga.

Article 49. Seccions sindicals

Les seccions sindicals constituïdes legalment que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats públics podran designar un delegat al qual se li reconeixeran els drets i les obligacions recollides a la Llei orgànica de llibertat sindical. Podrà assistir a totes les reunions que se celebrin entre la corporació i la representació col·lectiva amb veu però sense vot.

Article 50. Drets dels afiliats

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes d'acord amb el present Acord que així ho demanin podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Article 51. Assemblees generals, sectorials i/o de secció sindical.

L'Ajuntament facilitarà el dret de reunió dels treballadors durant la jornada laboral. A aquest afecte es disposarà de 36 hores anuals per al conjunt dels treballadors, per a les reunions o assemblees convocades pels representants del personal o qualsevol de les seccions sindicals constituïdes. En tots els casos es garantirà que els serveis d'atenció al públic i/o la vigilància no quedin desatesos.

L'horari per realitzar assemblea es fixa en una hora abans de finalitzar la jornada.

Les convocatòries d'assemblea es notificaran per escrit adreçat al regidor de recursos humans, amb una antelació mínima de 48 hores, indicant l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i hora que es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions experimentades.

CAPITOL VIII. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 52 . Règim disciplinari del personal laboral

Serà d'aplicació al personal laboral el règim d'infraccions i sancions establert en la normativa disciplinària d'aplicació al personal funcionari.

JOSEP LLUÍS ROCA
DELEGAT SINDICAL FSP-UGT.

FSP
SECC. SINDICAL
AJTT. DE SANT CELONI

NÚRIA GARCIA LÓPEZ
PRESIDENTA COMITÈ D'EMPRESA

Argimiro Fernández
Delegat sindical CGT.

XAVIER COLLET CABRÉ
SECRETARI COMITÈ D'EMPRESA

ANNEX I. ROBA I EQUIPACIO DE DETERMINATS COL·LECTIUS

D'acord amb l'article 16 del present conveni, l'Ajuntament facilitarà, dues vegades a l'any, roba adequada al personal que presti serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, o que requereixin especials mesures de seguretat i protecció, així com al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi treballar a la intempèrie.

Els uniformes seran obligatoris per als treballadors de l'àmbit d'Espai Públic de l'àrea de Territori, conserges, Policia Local (incloent vigilant de zona blava), peons de l'Àrea de Cultura i personal docent de l'Escola Bressol. Si per causa del servei es deteriorés una peça del vestuari l'Ajuntament es compromet a restaurar-la o canviar-la.

La relació de la uniformitat corresponent a cada Àrea o àmbit (llevat de Policia Local i vigilant de zona blava, que figuiren a l'Acord de funcionaris), es la següent:

COLLA D'OBRES

	PANT. GRIS GRAFITO	SAMARRETA GRIS GRAFITO	POLAR GRIS GRAFITO	SABATA		ANORAK
CAP COLLA	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1

COLLA JARDINERS

	PANT. VERD AMPOLA	SAMARRETA VERD AMPOLLA	POLAR VERD AMPOLLA	SABATA		ANORAK
CAP COLLA	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1

OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1

COLLA INSTAL·LACIONS

	PANT. BLAU MARI	SAMARRETA BLAU MARI	POLAR BLAU MARI	SABATA		ANORAK
CAP COLLA	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	BOTA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1

ESPORTS

	PANT. BLAU MARI	SAMARRETA BLAU MARI	POLAR BLAU MARI	SABATA		ANORAK
CAP COLLA	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SANDALIA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	sandalia	1
OPERARI	2	2	1	1	SABATA	1
OPERARI	2	2	1	1	SANDALIA	1

CONSERGES

	PANT. BLAU MARI	SAMARRETA BLAU MARI	POLAR BLAU MARI	SABATA		ANORAK
CONSERGE	2	2	1	1	SANDALIA	1
CONSERGE	2	2	1	1	BOTA	1
CONSERGE	2	2	1	1	BOTA	1
CONSERGE	2	2	1	1	BOTA	1

CONSERGE	2	2	1	1	SANDALIA	1
CONSERGE	2	2	1	1	SANDALIA	1
ESCOLA BRESSOL						

Es dotarà a tot el personal docent que treballi a l'escola dels següents equipaments personals :

- 2 davantals i 2 bandoleres per treballadora que es renovaran quan no estiguin en bones condicions.
- 1 jaqueta polar per treballadora.
- 4 parells de mitjons antilliscants per a cadascuna de les treballadores que estiguin en les aules de nadons i 1-2 petits que es renovaran cada curs ja que no es poden tornar a utilitzar.

ANNEX II.- ESCOLA D'ADULTS. SAX SALA CENTRE DE FORMACIÓ I OCUPACIÓ DEL BAIX MONTSENY.

1.- Calendari Escola d'Adults

L'Escola d'Adults haurà de realitzar el mateix còmput anual que la resta de treballadors de l'Ajuntament, encara que la seva distribució es podrà establir en funció de les seves singularitats.

2.- Horari laboral

Cada curs s'establiran els horaris laborals dels treballadors atenent les necessitats del servei i les característiques contractuals de cada treballador.

3.- Distribució de la jornada laboral

La jornada laboral es divideix en horari lectiu (destinat a l'oferta educativa) i no lectiu (preparació , coordinació i altres activitats).

4. Permisos i baixes

Els permisos i baixes previsibles es comunicaran a l'Ajuntament amb la màxima antelació possible i es donarà resposta per part de la Corporació, sempre que sigui possible, amb la màxima celeritat.

5. Vacances anuals

Les vacances anuals es fan durant el mes d'agost.

6. Formació Específica

Es garantirà a tot l'equip docent l'assistència a formació específica a les necessitats formatives del Centre, amb un mínim de 20 hores anuals, que seran considerades com a jornada laboral.

7. Temps de descans

Es garantirà que l'organització interna d'horaris permeti el temps de descans del que pot disposar la treballadora segons la jornada laboral de cadascuna.

ANNEX III.- ESCOLA BRESSOL "EL BLAUET"

1.- Calendari escola bressol

L'Escola bressol haurà de realitzar el mateix còmput anual d'hores que la resta de treballadors de l'Ajuntament, encara que la seva distribució es podrà establir en funció de les seves singularitats i serveis que s'ofereixin.

2.- Horari laboral

Cada curs s'establiran els horaris laborals de les treballadores atenent les necessitats del servei i les característiques contractuals de cada treballadora.
S'estableix l'horari de les educadores amb alternança d'un curs amb horari intensiu i un altre amb horari partit que es revisarà per atendre al servei segons les matrícules de cada curs i arribant a un acord amb la treballadora per tal de respectar la conciliació de vida familiar i laboral.

3.- Comissió de Treball

La comissió de treball estarà formada per un 30% dels integrants de l'equip educatiu (educadores i auxiliars). Anualment es renovarà el 50% dels integrants de la comissió .
L'objectiu d'aquesta Comissió és mantenir una relació propera amb l'Àrea de Cultura i Educació per vetllar conjuntament pel respecte al projecte educatiu d'escola tot fent propostes de millora per millorar la qualitat tant del servei que oferim com de les condicions laborals de les treballadores.

Aquesta Comissió es reunirà periòdicament amb l'Àrea i la direcció de l'escola bressol per debatre situacions que afectin i inquietin a l'equip docent i a l'organització interna del centre.

Quan aquesta comissió ho cregui convenient també es reunirà amb el Comitè d'Empresa.
El Treball intern d'aquest comissió es realitzarà dins de la jornada efectiva de treball.

La Comissió de treball establirà reunions amb l'Àrea i Direcció per tal de confeccionar conjuntament i a partir de criteris d'equip el calendari escolar de cada curs com també dels serveis nous que es proposen posar en marxa o la modificació dels existents.

La Comissió vetllarà per poder garantir el còmput d'hores anuals establert per l'Ajuntament i per la distribució d'hores no lectives pactades.

3.- Situacions de baixa

Els permisos i baixes previsibles es comunicaran a Direcció i a Recursos Humans amb la màxima antelació possible i es donarà resposta per part de la Corporació, sempre que sigui possible, amb la màxima celeritat.

4.- Formació Específica

Es garantirà a tot l'equip docent l'assistència a formació específica a les necessitats formatives del Centre, amb un mínim de 20 hores anuals, que seran considerades com a jornada laboral.

5.- Responsable de torn en absència de la Direcció

La responsable de torn donat el cas que la direcció no estigui present al centre s'establirà amb caràcter rotatiu entre les educadores que aquell curs fan torn partit.

6.- Convocatòria de vagues generals i sectorials

En cas de convocatòria de vaga general i/o sectorial (de treballadors locals o del sector educatiu) la direcció del centre ha d'informar a totes les famílies, via nota informativa, del motiu de la convocatòria i dels serveis mínims que garanteix el centre segons els acords entre sindicats i administracions.

Les treballadores es podran acollir al seu dret de vaga sense informació prèvia a l'empresa però amb la garantia de poder cobrir els serveis mínims establerts.

ANNEX IV. BIBLIOTECA PÚBLICA L'ESCORXADOR

1.- Calendari

La Biblioteca l'Escorxador haurà de realitzar el mateix còmput anual que la resta de treballadors de l'Ajuntament, encara que la seva distribució es podrà establir en funció de les seves singularitats.

Es tindrà en compte el nombre de dies treballats durant l'any a l'hora d'establir el calendari laboral del personal de la biblioteca (ponts, dies inhàbils, Nadal...) i es podrà pactar el tancament del servei o el canvi d'horari en casos especials

2.- Horari laboral

La major part de l'horari laboral dels treballadors de la biblioteca es correspon amb l'horari d'obertura del servei; la resta, es farà en horari flexible.

3.- Vacances anuals

Donat que la biblioteca no tanca durant l'estiu, per tal de garantir el servei, el personal podrà gaudir de les vacances al llarg de l'any.

4.- Formació Específica

Es garantirà a tot l'equip de la biblioteca l'assistència a formació específica a les necessitats formatives de la biblioteca, amb un mínim de 20 hores anuals, que seran considerades com a jornada laboral.

5.- Temps de descans

Es garantirà que l'organització interna permeti el temps de descans del personal.