

DEPARTAMENT D'AGRICULTURA, RAMADERIA I PESCA

RESOLUCIÓ

ARP/39/2006, de 2 de gener, per la qual es concedeix el títol de planter seleccionador de fruiters, subgrup cítrics, amb caràcter provisional, a Agrivivers, SAT núm. 1471 CAT.

L'article 7 de la Llei 11/1971, de 30 de març, de llavors i planters, estableix la necessitat que els proveïdors de llavors i planters disposin de l'autorització administrativa corresponent, i l'article 31.b) de l'Ordre ministerial de 23 de maig de 1986, modificada per l'Ordre de 10 d'octubre de 1994, determina que la qualificació provisional es donarà per un termini de quatre anys.

La Direcció General de Producció, Innovació i Indústries Agroalimentàries ha analitzat la sol·licitud presentada per l'entitat Agrivivers, SAT núm. 1471 CAT, per a l'obtenció del títol de seleccionador de fruiters, subgrup cítrics, i ha comprovat que compleix els requisits que estableix la Llei esmentada i el reglament tècnic de control i certificació de planters de fruiters.

En conseqüència,

RESOLC:

Concedir el títol de planter seleccionador de fruiters, subgrup cítrics, amb caràcter provisional i per un període de quatre anys, a l'entitat següent:

Nom: Agrivivers, SAT núm. 1471 CAT.

NIF: F-43722693.

Domicili social: c. Alcalde Sanmartí, 116-118, 43530 Alcanar (Montsià).

Barcelona, 2 de gener de 2006

SALVADOR PUIG I RODRÍGUEZ
Director general de Producció, Innovació
i Indústries Agroalimentàries
(05.346.102)



DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA

RESOLUCIÓ

TRI/3767/2005, de 16 de juny, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Navarques per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0813382).

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

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Ajuntament de Navarques per als anys 2004-2007 (codi de conveni núm. 0813382) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 16 de juny de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Navarques per als anys 2004-2007

CAPÍTOL 1

Condicions generals

Article 1

Ambit personal i territorial

El present Conveni col·lectiu serà d'aplicació a tots els treballadors que, amb una relació jurídica laboral, prestin serveis a l'Ajuntament de Navarques, excepte els que desenvolupen llocs de treball d'alta direcció.

Article 2

Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òr-

gan competent de la corporació, llevat dels aspectes econòmics, que s'aplicaran amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2004, i tindrà vigència fins al 31 de desembre de 2007. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar amb 1 mes d'antelació a la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

Article 3

Garanties, compensació i absorció

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits pels treballadors en virtut de qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent a nivell administratiu o econòmic. El respecte a aquestes condicions personals o col·lectives es farà examinant-les en conjunt i còmput anual, llevat que les condicions establertes siguin millorades en aquest Conveni.

Article 4

Vinculació a la totalitat

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

Article 5

Comissió Paritària

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient, es constituirà la Comissió Paritària, que realitzarà reunions a petició de qualsevol de les parts quan sigui necessari i, sempre que sigui possible, en el termini de 2 dies hàbils, comptats a partir de la petició.

La Comissió estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels treballadors i els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

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

CAPÍTOL 2

Condicions de treball

Article 6

Accés del personal al servei de la corporació

L'accés a places de personal laboral al servei de l'Ajuntament de Navarques es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa d'accés a la funció pública.

Article 7

Contractació temporal

Els contractes de treball de caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats a la normativa legal vigent. Així mateix la corporació contractarà treballadors sense seguir els

tràmits de convocatòria pública en els casos de màxima urgència i per necessitat del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts.

Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats per determinar-ne el nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

Article 8

Organització del treball

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

Els canvis organitzatius col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les seves condicions de treball previstes en aquest Conveni, es negociaran amb els representants dels treballadors, els quals emetran un informe en el termini màxim de 15 dies.

Els representants del personal laboral seran informats de tot allò que afecti les condicions de treball del personal laboral de la corporació.

Article 9

Classificació professional

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

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

S'estableixen els següents grups professionals:
Grup A: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer, d'arquitecte o equivalent.

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

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

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

Grup E: certificat d'escolaritat.

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

Article 10

Definició i valoració de llocs de treball

Durant la vigència del present Conveni, es durà a terme la valoració i la implantació dels llocs de treball de la corporació.

En previsió del cost que representarà per a la corporació la valoració dels llocs de treball, l'Ajuntament destinarà la quantitat de 18.000 euros anuals.

Article 11

Jornada i horari de treball

La jornada de treball del personal laboral serà

la que, en cada moment, estableixi la llei amb caràcter general per a la funció pública.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels treballadors, tenint en compte les festivitats oficials que coincideixin amb caps de setmana.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadres de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cada un dels treballadors de la corporació, atenent les necessitats del servei.

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

Als 365 dies de l'any els hem de restar:

23 dies laborables de vacances.

12 dies festius establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya.

2 dies festius locals a determinar per l'Ajuntament.

52 dissabtes.

52 diumenges.

9 dies d'assumptes personals, 2 dels quals es gaudiran el 24 i 31 de desembre, en què es tanca l'Ajuntament, sempre que no siguin festius.

El resultat es multiplicarà per la jornada diària per determinar el còmput d'hores anuals.

El personal que determini el catàleg o la relació de llocs de treball gaudirà de flexibilitat horària al començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a 20 minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores de treball efectives.

En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

El personal subjecte a torns haurà de conèixer amb una periodicitat trimestral els quadres horaris corresponents.

Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores. El temps restant, fins la jornada setmanal ordinària, es realitzarà en horari de matí o tarda, en funció de la millor atenció als administrats i al bon funcionament dels serveis.

L'horari de la brigada serà de 8 a 15 hores, llevat dels mesos de maig a setembre, en què serà de 7.30 a 14 hores. Es crearà un fons d'hores acumulades per treballar en les festes locals següents:

Reis

Festes majors d'estiu i d'hivern

Fira mercat

A les tardes hi haurà 2 persones de guàrdia, a determinar per la corporació, i es compensaran econòmicament en la forma en què s'acordi.

L'horari del personal administratiu serà de 8 a 15 durant els mesos de juny a setembre.

La resta de l'any, es treballarà una tarda a la setmana 2 hores, de 16.00 a 18.00 hores, amb la reducció de la jornada de matí, de 8.00 a 14.35 hores. L'horari s'adaptarà en els casos de jornades reduïdes.

Article 12

Vacances

El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'un total de vacances retribuïdes de 23 dies laborables per cada any de servei, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica. El període mínim de gaudi serà de 15 dies naturals. No obstant això, sempre que ho permeti el servei, es podrà concedir un permís no retribuït a aquelles persones que ho sol·licitin.

Les vacances es gaudiran preferentment entre el 15 de juny i el 30 de setembre, llevat de necessitats del servei.

Cap treballador podrà iniciar el període de vacances anuals si es troba en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident, o si gaudeix de llicència per maternitat, i les podrà gaudir quan hagi obtingut l'alta mèdica o hagi finalitzat la llicència per maternitat sempre que sigui dins de l'any natural.

En el cas que hi hagi una situació especial derivada de motius personals dels treballadors o de necessitats del servei que aconsellin el gaudi de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes prèvia petició raonada per escrit per part del treballador sempre que s'obtingui l'informe favorable del cap de la dependència o servei.

L'inici i la finalització de les vacances seran dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances els donarà a conèixer la corporació al seu personal amb una antelació mínima de 2 mesos al període de gaudi.

Article 13

Llicències i permisos retribuïts

Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) En els supòsits de naixement i d'adopció o d'acolliment permanent o preadopiut d'un o una menor, 5 dies.

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador o treballadora té dret a absentar-se del lloc de treball fins a 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

b) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies.

c) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-los.

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

e) Per raó de matrimoni d'un familiar fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat, el temps indispensable per assistir-hi.

f) Per la mort, l'accident, la malaltia greu o l'hospitalització d'un familiar fins a segon grau de consanguinitat o primer grau d'afinitat, 2 dies si el succés es produeix a la mateixa localitat i fins a 4 dies si és en una altra localitat.

g) Per raó de matrimoni o unió de fet els treballadors tenen dret a una llicència de 15 dies naturals.

h) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'han d'atenir al que estigui determinat per reglament, amb consulta prèvia als representants dels treballadors.

i) Els treballadors podran disposar de 9 dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense justificació. La concessió d'aquests dies de permís estarà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques del treballador al qual es concedeix el permís.

Article 14

Especificitats del permís per lactància

Les treballadores que prestin serveis per a la corporació i que tinguin un fill o filla de menys de 9 mesos tenen dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en 2 fraccions. Aquest permís podrà ser gaudit indistintament pel pare o per la mare en el supòsit que ambdós treballin.

Article 15

Especificitats de la reducció de jornada per guarda legal, adopció i acolliment

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

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directament d'un infant de menys de 6 anys o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec seu directament un o una familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

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

c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de 3 anys i en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant 16 setmanes, comptades a partir de la finalització del permís per adopció o acolliment.

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

Article 16

Especificitats del permís per tenir cura de persones en situació de dependència

En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec seu directament un o una familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

Article 17

Especificitats del permís per maternitat i per adopció i acolliment

En el cas de part, per al permís de maternitat s'han de tenir en compte les especificitats següents:

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

b) No obstant el que disposa la lletra a), sense perjudici de les 6 setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació de la mare al treball impliqui risc per a la seva salut.

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

En els supòsits de permisos de treball per adopció o acolliment múltiple s'han de tenir en compte les especificitats següents:

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

rada del permís és, així mateix, de 16 setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de 6 anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b) En el cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les 16 setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

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

Article 18

Especificitats dels permisos per tenir cura de fills i d'altres persones en situació de dependència

En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a 3 hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres 6 setmanes posteriors al part, de descans obligatori per a la mare.

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

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

Article 19

Condicions de la concessió de les reduccions de jornada previstes per als supòsits de lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment i per tenir cura de persones en situació de dependència

La concessió de les reduccions de jornada establertes als articles del 15 al 18 d'aquest Conveni col·lectiu serà incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de co-

mandament, afecti el rendiment del treball d'altres empleats públics, s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una prestació del servei adequada.

Article 20

Llicències i permisos no retribuïts

Els treballadors/es de l'Ajuntament de Navarres tenen dret al gaudi de les llicències i permisos no retribuïts següents:

Llicència per assumptes propis: el personal de l'entitat local tindrà dret a una llicència per assumptes propis, sense justificació i sense retribució, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència està subordinada a les necessitats del servei.

Per atendre un familiar de fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que convisqui amb el treballador/a, en casos de malalties greus, es podrà concedir una llicència de 3 mesos sense retribució.

Permis no retribuït: fins a 10 dies sempre que les sol·licituds responguin a causes justificades.

Les llicències i permisos no retribuïts de durada superior a 1 dia s'hauran de sol·licitar amb antelació suficient, llevat dels casos de força major.

CAPÍTOL 3

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 21

Retribucions

a) Les retribucions bàsiques i complementàries del personal laboral al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes per a la funció pública, un cop valorats els llocs de treball.

b) L'import del complement específic de cada lloc de treball serà determinat d'acord amb el que s'estableixi a la valoració i al corresponent catàleg o relació de llocs de treball.

Article 22

Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la corporació serà l'antepenúltim dia de cada mes.

Els treballadors de l'Ajuntament cobraran 2 pagues extraordinàries, de quantia igual a 1 mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

Es procedirà a la regularització de les nòmines de tots els treballadors per adaptar-les a l'estructura retributiva aplicable als funcionaris.

Article 23

Increment salarial

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

Article 24

Fons per a la millora de la prestació pública

1. Entenen les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics com de la gestió de la corporació, es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per a cada any de vigència del present pacte de condicions de treball.

2. La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius.

Article 25

Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest Conveni col·lectiu, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar, tant com sigui possible, la realització d'hores extraordinàries potenciant els mecanismes necessaris.

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

El temps de treball corresponent a hores extraordinàries serà compensat preferentment amb temps de descans. Cada hora extraordinària es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans, tret de les realitzades en dia festiu, diumenge o horari nocturn, que es compensaran amb 2 hores de descans.

A aquest efecte, es consideraran realitzades en festivitat les hores efectuades entre les 0.00 hores i les 24.00 hores del dia festiu o diumenge i s'entendran realitzades en horari nocturn les hores extraordinàries treballades en qualsevol data entre les 22.00 hores i les 6.00 del dia següent.

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

S'estableix un límit de 60 hores/any d'hores extraordinàries, compensades amb retribució.

No computaran com a hores extraordinàries les realitzades pel personal de la brigada a compte del fons d'hores generades.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser acumulades a altres períodes de descans sempre que ho permetin les necessitats del servei.

No obstant allò que preveuen els apartats anteriors, quan no sigui possible la compensació horària, a criteri de la corporació, les hores extraordinàries s'abonaran econòmicament aplicant el criteri de proporcionalitat del preu d'1 hora ordinària i incrementant-ne l'import en cas d'hores nocturnes o festives, i les hores extraordinàries mínimes que es retribuïran per servei seran 2 hores.

Article 26

Indemnitzacions per raó del servei

Les eventuals indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en

cada moment en la normativa vigent, de la mateixa manera que al personal funcionari.

CAPÍTOL 4

Millores socials

Article 27

Jubilació

L'edat de jubilació del personal serà l'establerta en cada moment en les normes vigents.

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i se n'informarà els representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

Els treballadors que ho desitgin, sempre que reuneixin els requisits establerts legalment, podran demanar la seva jubilació a partir dels 60 anys.

En el cas de ser acceptada per la corporació la sol·licitud de jubilació anticipada, l'Ajuntament abonarà una quantitat d'acord amb la següent escala, sempre que la persona tingui les deduccions corresponents sobre la base de cotització; en cas contrari s'adaptarà a la quantia.

60 anys: 30 mensualitats

61 anys: 24 mensualitats

62 anys: 18 mensualitats

63 anys: 12 mensualitats

64 anys: 6 mensualitats

La sol·licitud haurà de ser tramesa en el termini màxim d'1 mes des de la data de compliment de l'edat corresponent.

Article 28

Incapacitat temporal

En cas de situació d'incapacitat temporal, la corporació abonarà al treballador el 100% de les retribucions íntegres com a màxim durant 6 mesos per any natural.

En supòsits excepcionals, es podrà acordar el manteniment d'aquesta retribució per un període superior als 6 mesos, previ acord de la Comissió Paritària.

Els treballadors en situació d'incapacitat temporal estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari, podran ser suprimits els complements de retribució establerts als apartats anteriors.

Article 29

Assegurança

Els treballadors/ores o, si s'escau, els seus hereus legals percebran les quantitats següents pels conceptes que s'indiquen:

a) Per mort derivada d'accident laboral o malaltia professional: 18.000 euros.

b) Per incapacitat permanent en grau de absoluta o gran invalidesa derivada d'accident laboral o malaltia professional: 45.000 euros.

Article 30

Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal laboral al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei que no vagin dirigits contra l'Ajuntament, llevat dels supòsits en què el treballador hagi actuat amb negligència, engany o mala fe.

Article 31

Bestretes

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de, com a màxim, 2 mensualitats, a retornar, sense interessos, en 12 terminis, prorrogables segons informe de la Comissió Paritària. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment per la Comissió Paritària. És potestat exclusiva de la corporació la concessió d'aquestes bestretes, que en limitarà la quantitat i forma de reintegrament atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió Paritària, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la corporació, en cada moment.

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

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

Article 32

Fons social

Es crearà un fons social, gestionat conjuntament pels delegats del personal funcionari i laboral, amb la finalitat d'atendre les necessitats del personal que es determini segons el reglament del fons, d'un import de 1.650 euros anuals.

Article 33

Gratificació per anys de servei

L'Ajuntament compensarà el seu personal pels anys de servei actiu de la següent manera:

- 25 anys de serveis efectius: 1 mes de vacances o una mensualitat íntegra.
- 30 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 20% d'1 mensualitat.
- 35 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 40% d'1 mensualitat.
- 40 anys de serveis efectius: 1 setmana de vacances i el 60% d'1 mensualitat.

Article 34

Gratificació per jubilació

Quan un empleat/ada es jubili amb més de 20 anys de serveis prestats rebrà una gratificació equivalent a:

- Entre 20 i 25 anys de servei: 1 mes de vacances o una mensualitat íntegra
 - Entre 25 i 30 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 20% d'una mensualitat íntegra
 - Entre 30 i 35 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 40% d'una mensualitat íntegra
 - Entre 35 i 40 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 60% d'una mensualitat íntegra
 - Més de 40 anys de servei: 1 setmana de vacances i el 100% d'una mensualitat íntegra
- En el supòsit que coincideixin les situacions regulades als articles 32 i 33 l'empleat només podrà percebre una de les gratificacions.

Article 35

Ajut per fills discapacitats

Els treballadors que tinguin al seu càrrec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials que hi

convisquin i no tinguin ingressos propis procedents d'altra administració, rebran un ajut especial segons el grau de discapacitat: d'una quantia de 60 euros mensuals en cas de discapacitat d'un 33 a 65% i de 90 euros mensuals si és superior.

Article 36

Renovació del permís de conduir

L'Ajuntament retribuirà amb el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir els treballadors que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la seva tinença.

CAPÍTOL 5

Promoció i formació

Article 37

Promoció i formació

Els treballadors de l'Ajuntament de Navarres tindran dret, en igualtat de condicions, a la promoció, a la formació i a un perfeccionament professional constants. L'assignació dels cursos se sotmetrà al criteri de la Comissió Paritària.

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà a la promoció.

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb allò que preveu el Decret 214/1990, els treballadors tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

En conseqüència, la corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres fora de l'Ajuntament. S'informarà el personal dels cursos que es realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional i que el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per a adaptació a un nou lloc de treball que determini l'Administració.

Per a col·lectius específics i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

Article 38

Provisió de vacants i selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Article 39

Funcionarització

La corporació estudiarà tots aquells llocs de treball coberts per personal laboral que siguin susceptibles de ser exercits per personal funcionari, i tindrà preferència per ocupar aquests llocs la persona que estigui ocupant la plaça en aquell moment. En tot cas, qualsevol procés de funcionarització requerirà la consulta prèvia a la representació del personal.

Article 40

Creació, modificació o supressió de llocs o categories

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la corporació, s'informarà els representants del personal. Es respectaran sempre els drets legítimament adquirits d'acord amb el que disposi la normativa que sigui d'aplicació.

CAPÍTOL 6

Seguretat i salut laborals

Article 41

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/1995, 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, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
 - b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
 - c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
 - d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
 - e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
 - f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.
2. La corporació haurà de:
- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels 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) Elaborar, en el termini màxim de vigència d'aquest Conveni, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, accions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

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

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

Article 42

Comitè de Seguretat i Salut

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

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.

c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la corporació les mesures que cal prendre en cada cas.

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

e) Estudiar i promoure les mesures correctores per a la prevenció de riscos professionals, protecció de la vida, etc.

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

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

2. Els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques següents en matèria de prevenció de riscos en el treball:

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

b) Informar i formar els treballadors en matèria de seguretat i salut laborals.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulgui introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps. Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilitza-

ció dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

f) 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.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instreixin i de la causa i els criteris que els motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

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

Per realitzar les seves funcions, els representants dels treballadors en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 7 d'aquest Conveni col·lectiu.

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.

Article 43

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 treballador.

La corporació donarà a conèixer prèviament al Comitè de Salut el tipus de proves a realitzar.

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

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

Article 44

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial, coincident amb el de la mútua, que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva, sempre que sigui possible atenent les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

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

Article 45

Roba de treball

La corporació facilitarà, previ lliurament de les peces deteriorades, la roba de treball adequada al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal i que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeables al perso-

nal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

CAPÍTOL 7

Drets sindicals

Article 46

Garanties de l'acció sindical

Els representants dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats, l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Conveni col·lectiu, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la Llei orgànica de llibertat sindical.

Article 47

Drets dels afiliats

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes que així ho demanin, podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Article 48

Facultats de la representació col·lectiva

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

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

b) No es comptaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.

c) La corporació facilitarà a la representació del personal el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

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

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

f) Als membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions a què siguin convocats.

g) Els representants dels treballadors rebran notificació de tots els expedients i sancions.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

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

CAPÍTOL 8

Règim disciplinari

Article 49

Faltes disciplinàries

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

1. Faltes lleus

Es consideraran com a faltes lleus:

a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

c) La inassistència al treball injustificada d'1 dia.

d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

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

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

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

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

2. Faltes greus

Es consideren com a faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri del treballador, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

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

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a complir tasques que són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora de l'horari ordinari.

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

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

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

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

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

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

p) La tercera inassistència al treball injustificada en un període de 3 mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

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

r) La pertorbació greu del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

t) La reincidència en faltes lleus.

u) La utilització o publicació indeguda de dades de les quals es tingui coneixement per raó del treball.

v) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.

w) L'assetjament moral i sexual sense abús d'autoritat.

x) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball quan se'n puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.

y) L'absència en el lloc de treball sense causa justificada.

3. Faltes molt greus

Es consideraran com a faltes molt greus, a més de les establertes a l'article 54 de l'Estatut dels treballadors, les següents:

a) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

b) L'abandonament del servei.

c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

d) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.

e) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.

f) La violació de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

g) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.

h) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

i) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

j) La participació en vagues que tingui expressament prohibida per llei.

k) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats en cas de vaga, per garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.

l) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) El fet de causar per negligència greu o per

mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de la corporació.

n) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.

o) L'assetjament moral i sexual amb abús d'autoritat.

p) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de 3 faltes greus en el període d'1 any.

Article 49

Sancions

a) Per faltes lleus: amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.

b) Per faltes greus: suspensió de sou i feina de 5 a 30 dies.

c) Per faltes molt greus: suspensió de sou i feina de 1 a 3 mesos i acomiadament.

Article 51

Tramitació

Per a la imposició de sancions per faltes lleus no és necessària la instrucció prèvia d'expedient disciplinari, però en tot cas es donarà audiència al treballador inculpat perquè pugui fer alegacions en el termini de 3 dies.

Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari, el qual haurà de ser substanciat en el termini de 90 dies, amb l'audiència a l'interessat i als representants dels treballadors, prèvia a la suspensió provisional de funcions que, si s'escau, es pugui imposar com a mesura de cautela.

A l'expedient hi haurà de constar la notificació al treballador, el nomenament d'instructor, el plec de càrrecs, el plec de descàrrec, l'informe dels representants dels treballadors, la proposta de l'instructor sobre la aplicació de la sanció i la resolució de l'òrgan competent.

La resolució per la qual s'acorda la sanció haurà de ser comunicada per mitjà d'escrit al treballador, en què constarà els fets que l'han motivada i la data d'efectes.

Article 52

Prescripció

Les infraccions comeses pels treballadors prescriuran: les lleus al cap de 10 dies, les greus al cap de 20 dies i les molt greus al cap de 60 dies, a partir de la data en què l'empresa hagi tingut coneixement que s'han comès, i en tot cas, al cap de 6 mesos que s'han comès.

Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, en el cas de faltes greus o molt greus, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Els terminis de prescripció de les sancions imposades seran els mateixos que els de les faltes.

Article 53

Cancel·lació

Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el registre General de personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició del treballador, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

ANNEX 1

Escola bressol

Article 1 *Educadores*

L'escola bressol Tinet disposa de 4 educadores:

Lactants: 1 educadora
Caminants: 1 educadora
Maternal: 2 educadores

L'horari setmanal de cada educadora és:

Matins: de 9 a 12
Tardes: de 15 a 18

Sessió de coordinació: 2 hores setmanals.

Al mes de juliol l'horari és intensiu de 9 a 13 h.

Aquesta distribució horària de les educadores en cadascun dels grups podrà ser canviada per l'alcaldia en funció de les característiques i necessitats dels infants matriculats.

Així doncs la jornada laboral d'aquest personal no serà superior a 32 hores setmanals.

Cada educadora, inclosa la directora, haurà d'assumir una setmana al mes obrint la llar a les 8.30. Aquests 30 minuts, que suposen un escreix de 25 hores anuals per a cadascuna, queden compensats amb les tardes del mes de juliol.

Article 2

Auxiliars

L'escola bressol Tinet disposa de 2 auxiliars:

Lactants i caminants: 1 auxiliar.
Maternal: 1 auxiliar.

L'horari setmanal de cada auxiliar és:

Matins: de 9 a 12
Tardes: de 15 a 18

Així la jornada laboral d'aquest personal no serà superior a 30 hores setmanals.

Les auxiliars seran les encarregades de suplir qualsevol baixa de les educadores. Així durant el període que duri la substitució aquest personal haurà de cobrar un complement en el seu sou.

Article 3

Direcció

L'horari setmanal i la distribució horària del director/a de l'escola seran els mateixos que els regulats a l'article 1 per a les educadores.

La funció de direcció haurà de ser consensuada per l'equip de mestres amb una durada de 2 cursos escolars; l'elecció serà, preferentment, rotatòria. Qui assumeixi aquesta funció quedarà lliure de la tutoria d'una classe i passarà a fer tasques de reforç i les pròpies de direcció i organització del centre.

Article 4

Vacances i permisos

El personal docent tindrà dret a 1 mes de vacances de descans retribuïdes, que haurà de gaudir de l'1 al 31 d'agost.

Tot i que el personal docent comença a treballar el dia 1 de setembre, els infants no iniciaran el curs fins al cap de 5 dies; aquests dies es dedicaran a la preparació de l'aula, al pla anual de curs i organització general de curs.

Dies festius: per Nadal i Setmana Santa es regiran pels dies festius que marca el Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

També es faran els 2 dies festius de caràcter local i 2 dies festius de lliure elecció, els quals hauran de coincidir amb els dies que aprovi el Consell Escolar Municipal.

Article 5

Retribucions

Les retribucions del personal docent es regiran per les disposicions generals del capítol 3 del Conveni col·lectiu de la resta del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Navarres.

Article 6

Roba de treball

Al personal d'escola bressol de nou ingrés se li facilitaràn 2 bates (una d'estiu i altra d'hivern) i a tot el personal se li garantirà la reposició de les peces deteriorades previ retorn d'aquestes.

Article 7

Cursos de formació i perfeccionament

L'Ajuntament facilitarà l'accés a cursos de perfeccionament i formació durant el curs escolar sempre i quan la sol·licitud hagi estat consensuada per l'equip de mestres i el director/a del centre i la petició hagi estat aprovada pel regidor d'Ensenyament. Serà requisit necessari per a la seva concessió haver trobat una solució satisfactòria per a la substitució de l'interessat al seu grup de classe.

ANNEX 2

Escola municipal de música

Article 1

Organització del treball

L'organització del treball és facultat de l'equip directiu amb la col·laboració dels treballadors de l'escola.

Article 2

Jornada de treball i horaris

La jornada laboral i l'horari per a tot el personal inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest annex els fixarà l'equip directiu amb la col·laboració dels treballadors/ores abans d'iniciar-se el curs acadèmic, d'acord amb les necessitats específiques i puntuals de l'escola.

La jornada laboral setmanal serà de 35 hores.

La distribució setmanal de l'horari laboral es farà en 5 dies a la setmana, de dilluns a divendres, amb una presència directa mínima al centre de 3 dies, de la manera següent:

18 hores lectives.

6 hores d'activitats complementàries amb horari fix en el centre.

11 hores d'activitats relacionades amb la docència i amb la formació permanent. Aquestes hores no s'hauran de fer necessàriament al centre.

Les hores esmentades abans s'entenen per jornada laboral setmanal a temps complet; en cas de contracte amb jornades a temps parcial la distribució horària es farà de manera proporcional a la jornada objecte del contracte.

S'entén per hora lectiva el període de temps no superior i acumulable fins a 60 minuts en què el professor/a realitza la seva funció docent dins de l'aula.

Horari lectiu

La distribució de l'horari lectiu la fixarà la Direcció del centre, depenent de les necessitats específiques de l'escola, i se n'informarà, a l'inici de curs, el regidor d'Ensenyament de l'Ajuntament; en cap cas no podrà ser inferior a 18 hores a la setmana.

El màxim d'hores lectives diàries serà de 6. No obstant això, la Direcció del centre podrà autoritzar una distribució horària diferent si es donen motius excepcionals que així ho justifiquin.

Reduccions de l'horari lectiu setmanal

La reducció de l'horari lectiu setmanal dels càrrecs següents serà: director, 8 hores; cap d'estudis i secretari-administrador, 5 hores; caps de departament, 2 hores; professors de grups instrumentals i vocals, 1 hora.

Horari complementari amb horari fix al centre:

Les hores complementàries amb horari fix al centre es dedicaran a claustres, tutories, reunions d'àrea, coordinació, guàrdies, juntes d'avaluació, participació en els òrgans col·legiats, tasques de mediateca, arxiu, investigació i publicació i altres d'anàlogues.

Assistència del professorat

Els professors/ores estan obligats a complir, dins del marc horari general, l'horari de classe i les altres activitats d'horari fix; també estan obligats a assistir als claustres i a les reunions d'àrea i derivades de la seva condició de tutor/a o del càrrec que ocupen. També són d'assistència obligatòria les altres reunions extraordinàries no previstes en la programació general del centre que siguin degudament convocades pel director/a.

Article 3

Inici i finalització del curs escolar

L'inici i finalització del curs escolar s'ajustaran al que disposi el calendari del Departament d'Ensenyament de la Generalitat de Catalunya.

Article 4

Jornada del personal no docent

La jornada del personal no docent serà de 35 hores, distribuïdes en el transcurs de la setmana segons les necessitats del centre, amb l'acord entre l'equip directiu i el treballador/a.

Article 5

Vacances i permisos

Ateses les característiques especials del sector de l'ensenyament, el còmput per determinar el nombre de dies de vacances a gaudir o a compensar econòmicament en el cas de cessament, es realitzarà d'agost a agost i no per anys naturals.

Personal docent

El personal docent tindrà dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals entre els mesos de juliol i agost.

La durada del curs serà igual a la prevista pel Departament d'Ensenyament de la Generalitat mitjançant l'ordre que estableix el calendari escolar per als centres docents no universitaris.

Per Setmana Santa i Nadal, els docents tindran dret a gaudir dels mateixos dies de vacances que es fixen per als alumnes en el calendari escolar.

Personal no docent

El personal no docent tindrà dret a gaudir de 23 dies laborables de vacances anuals entre els mesos de juliol i agost i 9 dies d'assumptes pro-

pis, de la mateixa manera que el conjunt de personal d'aquesta Administració.

Article 6

Tipus de contractes

Totes les modalitats de contractes es realitzaran d'acord amb el que s'estableixi per llei.

Limitació de contracte temporal

Llevat que la normativa laboral prevegi una altra conseqüència, tots els treballadors passaran automàticament a la condició d'indefinitos si transcorregut el termini determinat en el contracte continuessin desenvolupant les seves activitats sense que hagi existit nou contracte o pròrroga de l'anterior.

Article 7

Període de prova

Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès al període de prova que, per la seva categoria professional, s'estableix a continuació:

- Personal docent: 3 mesos.
- Personal no docent: 2 mesos.

Finalitzat el període de prova, el treballador/a passarà a formar part de la plantilla del centre, i es comptarà a tots els efectes l'esmentat període.

(05.347.154)

RESOLUCIÓ

TRI/3768/2005, de 8 de juliol, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Pirelli Cables y Sistemas, SA, i Pirelli Telecom Cables y Sistemas España, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0811902).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Pirelli Cables y Sistemas, SA, i Pirelli Telecom Cables y Sistemas España, SL (centres de treball de la província de Barcelona), subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 16 de juny de 2005, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; l'article 11.2 de la Llei orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya; el Reial decret 2342/1980, de 3 d'octubre, sobre transferència de serveis de l'Estat a la Generalitat de Catalunya en matèria de mediació, arbitratge i conciliació; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball; el Decret 296/2003, de 20 de desembre, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i el Decret 68/2004, de 20 de gener, d'estructuració i de reestructuració de diversos departaments de l'Administració de la Generalitat, modificat pel Decret 223/2004, de 9 de març, de reestructuració d'òrgans territorials de l'Administració de la Generalitat,

RESOLC:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de les empreses Pirelli Cables

y Sistemas, SA, i Pirelli Telecom Cables y Sistemas España, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2005-2008 (codi de conveni núm. 0811902) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball i Indústria a Barcelona.

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

Barcelona, 8 de juliol de 2005

SALVADOR ÁLVAREZ VEGA
Director dels Serveis Territorials
a Barcelona en funcions

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de treball de les empreses Pirelli Cables y Sistemas, SA, i Pirelli Telecom Cables y Sistemas España, SL (centres de treball de la província de Barcelona), per als anys 2005-2008

CAPÍTOL PRELIMINAR

En el procés de negociació del Conveni col·lectiu de l'empresa ha estat d'interès per ambdues parts el conjugar l'activitat productiva, l'ocupació a curt i mig termini, la competitivitat en qualitat i cost, el rejuveniment de la plantilla, la reducció de l'índex d'absentisme i l'assegurament en definitiva de la viabilitat futura de la companyia. La raó d'aquest interès compartit es troba en el fet de que tan sols d'aquesta manera és possible en la situació actual millorar les oportunitats futures de l'empresa i col·locar la marca Pirelli en la millor situació possible per al manteniment de l'activitat i per l'assignació de nous productes que assegurin el seu desenvolupament futur, tot això en un marc de globalització i de competència internacional.

Dins de les possibilitats, ha de promoure's l'ocupació i la seva estabilitat, el compromís i implicació dels empleats amb les finalitats i objectius de l'empresa, una relació qualitat i cost competitiva per a retenir la nostra plantilla sense que perilli la seva permanència durant la seva vida laboral i un accés a la jubilació, en les millors condicions possibles, quan li pugui correspondre dins el marc legal.

En base a tot l'anterior s'ha considerat que aquest Conveni ha de complir una sèrie d'exigències globals i generals d'afectació conjunta de la plantilla que contribueixin a garantir aquests objectius.

En primer lloc, una estabilitat en el temps important, fixant-se una vigència àmplia de 4 anys (1 de gener de 2005 a 31 de desembre de 2008).

En segon lloc, un control en el creixement dels salaris, acordant-se a aquest efecte el manteniment del poder adquisitiu per als 4 anys, a través d'un increment corresponent a l'IPC previst pel Govern per a cada exercici i l'establiment d'una clàusula de revisió salarial per als referits anys, amb efectes retroactius a 1 de gener de cada exercici, en funció de l'IPC real, més un percentatge addicional de 0,50% per als 4 anys de vigència.

En tercer lloc, una sèrie d'accions que fomenten la creació anticipada de llocs de treball i el

rejuveniment de la plantilla, així com l'accés de nous empleats a la companyia, establint-se amb caràcter general la regulació d'una jubilació parcial anticipada dels empleats en plantilla que reuneixin els requisits per accedir-hi i la contractació a través del contracte de relleu de personal de nou ingrés que serà objecte d'un pla d'acollida i orientació previ a l'ingrés i complementat amb un programa d'integració que els doti d'un coneixement ampli suficient sobre el conjunt de l'empresa i els seus processos.

En quart lloc, la contractació del nou personal del grup professional personal obrer, que rebrà la formació pràctica necessària i adquirirà l'experiència laboral precisa s'efectuarà en base a la categoria de professional de primera (primer any), amb un salari brut anual de 14.885,53 euros revisables d'acord al Conveni. Aquestes persones promocionaran anualment en diferents nivells salarials (segon any: 15.815,88 euros; tercer any: 16.746,22 euros; quart any: 17.676,56 euros) revisables. Transcorregut aquest període de temps i, per tant, complerts els objectius d'aquesta contractació adquiriran la categoria de professional de primera amb el salari que correspongui en cada moment.

En cinquè lloc, s'aconsegueix l'objectiu d'una adequada estabilitat en l'ocupació, establint-se en el Conveni unes limitacions en matèria de contractació temporal.

En sisè lloc, la companyia procedirà a realitzar durant la vigència d'aquest Conveni les inversions necessàries per mantenir la continuïtat i viabilitat de l'empresa.

En definitiva, amb el conjunt d'aquestes accions es pretén aconseguir l'objectiu de potenciar i incentivar la creació d'ocupació i la seva màxima qualitat, aconseguint-se cotes d'estabilitat en aquesta i nivells de competitivitat addicionals. Tot això fa que es garanteixi d'una manera eficaç la viabilitat futura de la companyia i de la seva ocupació. A més, això es realitza amb absolut respecte a l'ordenament jurídic i, molt especialment, als principis d'igualtat i no discriminació, desenvolupats àmpliament i de manera també molt recents pels tribunals.

D'aquesta manera, ambdues parts acorden accions que fomentin la creació anticipada de llocs de treball i el rejuveniment de la plantilla, així com que l'accés de nous empleats a la companyia per iniciar qualsevol activitat laboral, es complementi amb un programa d'integració que els doti d'un coneixement ampli sobre el conjunt de l'empresa i els seus processos i predisposi una actitud individual positiva cap a l'equip i cap els objectius comuns.

Els 2 objectius senyalats, és a dir, el de l'accés més avançat al món laboral del nou empleat i el de l'accés més avançat a la jubilació poden i han de ser compatibles amb la necessària competitivitat de costos i qualitat de la plantilla.

L'anticipació en la substitució de la plantilla, a més a més de crear ocupació anys abans de la jubilació normal, permetrà disposar d'una fórmula d'accés en la que les aptituds i coneixements exigibles en la selecció externa no siguin els únics elements de perfil de l'empleat de Pirelli, que haurà de tenir també coneixements i informació sobre aspectes interns de l'empresa i que transcendeixi l'àmbit del lloc de treball, només possibles d'obtenir dins la companyia i després d'un període posterior a l'ingrés en el