

RESOLUCIÓN

TRI/4479/2006, de 21 de julio, por la que se ordena la inscripción, el depósito y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Girona para los años 2005-2007 (código de convenio núm. 1700502).

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Girona, suscrito, de una parte, por los representantes de la empresa, y de la otra, por los de sus trabajadores, el día 10 de marzo de 2006, y de acuerdo con lo que establecen los artículos 90.2 y 90.3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido del Estatuto de los trabajadores; el Decreto de la Generalidad de Cataluña 326/1998, de 24 de diciembre; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña, y otras normas concordantes,

RESUELVO:

—1 Ordenar la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Girona para los años 2005-2007 (código de convenio núm. 1700502) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo e Industria en Girona.

—2 Ordenar su depósito en la oficina correspondiente de estos Servicios Territoriales.

—3 Disponer que el mencionado Convenio se publique en el DOGC.

Notifíquese esta Resolución en la Comisión Negociadora del Convenio.

Girona, 21 de julio de 2006

NÚRIA ARNAY I BOSCH
Directora de los Servicios Territoriales
en Girona

Traducción del texto original firmado por las partes

CONVENIO
colectivo de trabajo del personal laboral del Ayuntamiento de Girona para los años 2005-2007

CAPÍTULO 1
Condiciones generales

Artículo 1
Finalidad

El presente Convenio tiene como objetivo primordial, que presidirá su interpretación, alcanzar las finalidades siguientes:

1. La unificación de la normativa reguladora de las condiciones de trabajo del personal laboral al servicio del Ayuntamiento de Girona, para solucionar los problemas de todo orden que plantea la multiplicidad de reglamentaciones de trabajo aplicables a los mencionados trabajadores/as, de acuerdo con la diversidad de las actividades que realizan.

2. La asimilación del régimen jurídico del personal laboral al del personal funcionario en lo que permita su especial naturaleza y condición.

Artículo 2
Ámbito personal y funcional

2.1 Este Convenio se aplicará en todo su contenido al personal laboral que ocupe plaza, con carácter fijo, en la plantilla.

2.2 También es de aplicación al personal laboral, que presta servicios de carácter temporal en vacantes de la plantilla, con las excepciones siguientes: fondos sociales (a excepción de los artículos 34 y 35) y licencias para asuntos propios.

2.3 El personal laboral del Ayuntamiento será destinatario, en la parte que les corresponda, de las dotaciones presupuestarias establecidas en los diferentes artículos de este Convenio para atender condiciones socio-económicas de los empleados/as municipales.

Artículo 3
Ámbito temporal

Este Convenio entra en vigor, una vez firmado por la Mesa de Negociación, a partir de su aprobación definitiva por el Pleno municipal. Tiene vigencia desde el 1 de enero del 2005 hasta el 31 de diciembre del 2007.

Artículo 4
Denuncia y prórroga del Convenio

Este Convenio queda automáticamente denunciado, y es de aplicación a todos los efectos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

Artículo 5
Condiciones más beneficiosas y garantía personal

Este Convenio no afecta las condiciones más beneficiosas del personal vigentes en virtud de disposiciones legales, normas convencionales o usos y costumbres.

Artículo 6
Comisión Paritaria de Interpretación

Este Convenio se interpretará de acuerdo con el sentido gramatical de sus cláusulas y teniendo

en cuenta los objetivos que se persiguen al firmarlo. La Comisión Paritaria de Interpretación está integrada por 2 representantes designados por el Comité de Empresa y 2 por la empresa. Ambas partes pueden utilizar los servicios de 2 asesores/as, con voz y sin voto. Las reuniones de la Comisión se realizarán a petición de cualquiera de las partes, en el término de 7 días a partir de la petición y en el día y hora convenidos por ambas partes.

Cuando exista una adhesión al contenido del Convenio por acuerdos del personal funcionario, quedarán integradas ambas comisiones de interpretación en una sola.

Las comisiones analizarán temas de materia de personal con la finalidad de homogeneizar criterios e instrumentos relativos a las promociones de personal, la productividad, la valoración de los puestos de trabajo, la carrera profesional, la formación continua, los fondos sociales, la jornada de 35 horas, la flexibilidad horaria, el cumplimiento de obligaciones y de otros que se puedan proponer. Durante el año 2006 se determinarán los calendarios de reuniones para tratar los temas de cada una de estas comisiones.

Los acuerdos que se tomen en las comisiones paritarias incluirán una valoración económica para que la corporación pueda determinar los compromisos económicos que permitan desarrollarlas. Una vez llegado a un acuerdo, que debe tener el mismo rango de obligado cumplimiento que el articulado de este convenio, en el caso de que implique un gasto económico, la empresa se compromete en aprobar o complementar la partida correspondiente en el siguiente presupuesto que apruebe la corporación.

CAPÍTULO 2
Condiciones económicas

Artículo 7
Retribuciones

El incremento retributivo para el año 2005 es del 2% respecto de las retribuciones correspondientes al ejercicio 2004.

El incremento retributivo para los ejercicios 2006 y 2007 será el que establezca la Ley de presupuestos del Estado.

Las cuantías de las retribuciones básicas, trienios y niveles de CD son para el año 2006 les que figuran en el Anexo I. Este Anexo se actualizará en cada uno de los ejercicios de vigencia de este Convenio con los incrementos que sean de aplicación de acuerdo con sus cláusulas.

Las retribuciones íntegras para cada una de las categorías para el ejercicio 2006 son las que figuran en el Anexo II de este Convenio que contemplan las tablas salariales. Este Anexo se actualizará en cada uno de los ejercicios de vigencia de este Convenio con los incrementos que deba aplicar de acuerdo con sus cláusulas.

La estructura salarial definitiva se reflejará en la plantilla municipal que definirá las retribuciones que correspondan a cada puesto de trabajo.

Artículo 8
Sueldo y pagas extraordinarias

El sueldo queda determinado por el grupo de asimilación que, a nivel de plantilla, tenga establecida la plaza que ocupe el trabajador/a. Los diferentes grupos de asimilación están determinados en el artículo 25 de la Ley 30/1984, de medidas para la reforma de la función pública,

y la cuantía del sueldo la establece anualmente la Ley de presupuestos generales del Estado.

Las pagas extraordinarias son 2 para cada 1 de los 3 ejercicios de la duración del Convenio y se devengan los meses de junio y diciembre. El importe es la suma del sueldo base, la antigüedad, el complemento de destino y el complemento específico. Queda excluido del concepto de paga el complemento de productividad. El trabajador/a de nuevo ingreso percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado, tanto de paga extraordinaria como de su incremento.

Se mantiene el derecho a una 3ª paga por el importe lineal de 900,00 euros para el año 2005, 965,00 euros para el año 2006, y 1.033,00 euros para el año 2007, el abono de la cual debe realizarse en la nómina del mes de septiembre de cada año, exceptuando el importe correspondiente al año 2005, que se hará de acuerdo con la disposición adicional segunda. El importe de la 3ª paga se calculará en la parte proporcional correspondiente cuando el tiempo de prestación de servicios de algún trabajador/a sea inferior al año.

La mencionada paga se aplicará también al personal que preste servicios de carácter temporal o sustituciones, que no forme parte de planes de ocupación o programas subvencionados y que haya prestado servicios durante un mínimo de 3 meses dentro de un periodo de 6 meses.

Artículo 9
Antigüedad

La valoración de la antigüedad será de acuerdo con los trienios y por los importes fijados para el personal funcionario en la Ley de Presupuestos del Estado según los diferentes grupos. Se devengan desde la fecha de ingreso.

Artículo 10
Complemento de destino

Es el concepto retributivo destinado a remunerar el puesto de trabajo que se ejerza, según el nivel asignado por el Pleno municipal.

Durante los 3 años de vigencia de este Convenio se efectuará un aumento gradual de un nivel de complemento de destino a los trabajadores que les sea de aplicación, de acuerdo con la distribución siguiente:

Año 2005 Aumento de 1 nivel de complemento de destino trabajadores del grupo D

Trabajadores con CD 15 pasan a CD 16. Efectos 1 de enero de 2005.

Trabajadores con CD 16 pasan a CD 17. Efectos 1 de enero de 2005.

Año 2006 Aumento de 1 nivel de complemento de destino trabajadores del grupo C

Trabajadores con CD 17 pasan a CD 18. Efectos 1 de enero de 2006.

Trabajadores con CD 18 pasan a CD 19. Efectos 1 de enero de 2006.

Trabajadores con CD 19 pasan a CD 20. Efectos 1 de enero de 2006.

Año 2007 Aumento de 1 nivel de complemento de destino trabajadores del grupo B

Trabajadores con CD 20 pasan a CD 21. Efectos 1 de enero de 2007.

Trabajadores con CD 21 pasan a CD 22. Efectos 1 de enero de 2007.

Trabajadores con CD 22 pasan a CD 23. Efectos 1 de enero de 2007.

Año 2007 Aumento de un nivel de complemento de destino trabajadores del grupo A

Trabajadores con CD 23 pasan a CD 24. Efectos 1 de enero de 2007.

Trabajadores con CD 24 pasan a CD 25. Efectos 1 de enero de 2007.

Trabajadores con CD 25 pasan a CD 26. Efectos 1 de enero de 2007.

Trabajadores con CD 26 pasan a CD 27. Efectos 1 de enero de 2007.

Trabajadores con CD 27 pasan a CD 28. Efectos 1 de enero de 2007.

Los complementos de destino mínimos fijados en función de los grupos de titulación son, durante el periodo de duración del Convenio, los siguientes:

	Año 2005	Año 2006	Año 2007
Grupo A	23	23	24
Grupo B	20	20	21
Grupo C	17	18	18
Grupo D	16	16	16
Grupo E	13	13	13

Todo ello sin perjuicio que por disposiciones de carácter normativo se establezcan otros mínimos superiores a los señalados anteriormente.

Artículo 11

Complemento específico

El complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. La cuantía es la fijada por el Pleno municipal y debe figurar en un catálogo derivado de la plantilla y ordenado por puestos de trabajo. Del mencionado catálogo, se entregará copia al Comité de Empresa que, recibirá información de todas las variaciones que se produzcan por nuevas asignaciones.

Para prestar servicio en horario de jornada partida se percibirá un complemento de 60 euros mensuales, que se aplicará gradualmente el 50% a partir del año 2006 y el 50% restante a partir del año 2007. El complemento de jornada partida lo percibirán únicamente las personas que reúnan las condiciones que se especifican en el artículo 18, y por el tiempo efectivo de trabajo.

Durante el año 2006 se determinará, por parte de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, los puestos de trabajo a los cuales es de aplicación el complemento de jornada partida. Una vez determinados, el pago del complemento se efectuará con carácter retroactivo con efectos desde el 1 de enero de 2006 con el porcentaje antes expresado.

Artículo 12

Complemento de productividad

Tal y como está establecido en la normativa vigente, el Pleno municipal aprobará la cantidad global correspondiente al complemento o plus de productividad.

La distribución individual del mencionado complemento la realiza el órgano municipal que tenga atribuida la mencionada competencia.

Las cantidades que se concedan por este concepto son de conocimiento público de todo el personal, así como del Comité de Empresa.

Se pueden revisar los conceptos de aplicación del complemento de productividad para incorporarlos a la estructura estable del complemento específico cuando las características del puesto de trabajo así lo aconsejen.

Artículo 13

Plus de compensación

Se establece un plus adicional durante los 3 años de vigencia del Convenio, desde el 1 de

enero de 2005 hasta el 31 de diciembre de 2007, para compensar las diferencias salariales resultantes de la aplicación de las desviaciones del artículo 16 respecto a los incrementos que ya se hayan aplicado en la misma anualidad de acuerdo con los párrafos 1º y 2º del artículo 7 de este Convenio. Los incrementos se aplicarán con efectos del día 1 de enero de la anualidad en que se hayan producido. Con efectos del 1 de enero de 2007, la compensación de estas diferencias salariales se efectuará de acuerdo con el índice establecido en el artículo 16 para nuestro ámbito autonómico.

Sobre el importe total del complemento de antigüedad de todo el personal se aplicarán los incrementos previstos anteriormente en este artículo y el artículo 15, y la cantidad resultante se repartirá de forma lineal a través del complemento específico general entre todo el personal descrito en el punto 2.1 de este Convenio.

Artículo 14

Gratificaciones por servicios extraordinarios

Se podrá requerir al personal municipal, en casos excepcionales, para llevar a cabo trabajos fuera de la jornada habitual, por imprevistos o causas de fuerza mayor. En el resto de casos, por necesidades específicas del servicio, y siempre y cuando sea posible, el ofrecimiento de servicios especiales o extraordinarios se hará a todo el personal que esté en condiciones de hacerlos.

Para conseguir una reducción en la prestación de los mencionados servicios extraordinarios, se establece la necesidad de autorización previa por parte del área correspondiente, y se fija en 80 el número máximo de horas extraordinarias por trabajador/a en el periodo de 1 año. En este sentido, se procurará que en el supuesto de que exista un elevado número de horas extraordinarias se estudie la posibilidad de cubrir los servicios mediante contrataciones temporales o estables.

En los casos en que en un determinado servicio se realice un número excesivo de horas extraordinarias la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio puede formular propuestas de reorganización del mencionado servicio.

La valoración del pago de los servicios especiales o extraordinarios en el periodo de vigencia del convenio se realizará a partir de la aprobación del Convenio por el Pleno municipal, tomando como referencia las cantidades siguientes por hora y con los efectos que se indican:

G = grupo; HN = hora normal; HED = hora extra diurna; HEN = hora extra nocturna; HDF = hora diurna festiva; HFN = hora festiva nocturna.

Año 2006

Con efectos desde el día 1 de marzo de 2006

G	HN	HED	HEN	HDF	HFN
A	16,00	25,00	26,20	29,00	31,99
B	13,02	20,29	21,29	23,55	26,03
C	10,46	16,31	17,11	18,93	20,92
D	9,41	14,65	15,38	17,00	18,81
E	8,62	13,40	14,07	15,57	17,26

Año 2007

G	HN	HED	HEN	HDF	HFN
A	17,95	26,93	28,72	31,41	35,90
B	14,91	22,37	23,86	26,09	29,82
C	11,93	17,90	19,09	20,88	23,86
D	10,91	16,37	17,46	19,09	21,82
E	10,14	15,21	16,22	17,75	20,28

Hora extra diurna. Es la hora extraordinaria efectuada fuera del horario normal de trabajo a partir de las 6 h y hasta las 22 horas. A partir del 1 de enero de 2007 su precio incrementa un 50% el de la hora normal.

Hora extra nocturna. Es la hora extraordinaria efectuada fuera del horario normal de trabajo en un día laborable, a partir de les 22 horas y hasta las 6 horas. A partir del 1 de enero de 2007 su precio incrementa un 60% el de la hora normal.

Hora diurna festiva. Es la hora extraordinaria efectuada en días festivos fuera del horario normal de trabajo a partir de les 6 horas y hasta las 22 horas. Se considera tiempo de trabajo festivo a partir de les 14 horas del sábado y hasta las 22 horas del domingo. A partir del 1 de enero de 2007 su precio incrementa un 75% al de la hora normal.

Hora festiva nocturna. Es la hora extraordinaria efectuada en días festivos fuera del horario normal de trabajo a partir de les 22 horas y hasta las 6 horas. Se considera tiempo de trabajo festivo a partir de les 22 horas del sábado y hasta les 24 horas del domingo. A partir del 1 de enero de 2007 su precio incrementa un 100% el de la hora normal.

Para las horas extraordinarias abonadas en nómina desde el 1 de febrero de 2005 hasta el 28 de febrero de 2006, se aplicará un incremento del 15% sobre la cantidad total que resulte de todo el período, que se abonará en un complemento repartido en las nóminas de los meses de abril y mayo de 2006.

Si por anualidades sucesivas se acordase el incremento del precio de la hora extraordinaria, éste se efectuará aplicando, para los diferentes tramos de hora extra que se quieran revisar, los incrementos que correspondan en cada momento de acuerdo con los artículos 13 y 16 de los presentes acuerdos sobre el precio de la hora normal establecida para el año 2007.

De común acuerdo con el trabajador/a afectado, los servicios extraordinarios también se pueden compensar con horas o días de descanso. La compensación es de una hora y media por cada hora extraordinaria y de 2 horas si los servicios extraordinarios son nocturnos o festivos.

Artículo 15

Indemnizaciones por razón del servicio

Se establecen las cantidades por indemnizaciones por razón del servicio siguientes:

G = grupo; DR = dieta reducida; DC = dieta completa; A = alojamiento.

G	DR	DC	A
A, B, C, D y E	18,33	36,66	58,90

La dieta reducida de manutención se devenga cuando se efectúa una comida fuera de la residencia y equivale al 50% de la dieta completa de manutención.

La dieta completa de manutención se devenga cuando se efectúan las 2 comidas fuera de la residencia, sin que exista alojamiento.

En cualquiera de los 2 casos anteriores no es necesario recoger justificante del servicio.

La dieta de alojamiento se produce cuando la persona tiene que pernoctar fuera de su residencia.

En este caso se aportará el justificante ya que en ningún caso puede exceder el importe del alojamiento de la cantidad establecida para esta finalidad.

La suma de los importes de la dieta completa

por manutención y dieta por alojamiento constituye la dieta entera.

El importe de la indemnización que se percibirá como gasto de viaje por el uso de vehículo particular en comisión de servicio se establece en 0,19 euros/Km recorrido.

Artículo 16

Cláusula de revisión salarial

Se establece una cláusula de revisión salarial durante los 3 años de vigencia del Convenio, hasta el 31 de diciembre de 2007, si el IPC estatal previsto oficialmente para cada uno de los ejercicios se supere a lo largo del año, y se reconoce que, con efectos del 1 de enero del ejercicio siguiente al cual se haya producido la desviación, se abone el porcentaje de incremento producido sobre la previsión oficial, con carácter consolidable. Las diferencias resultantes en la aplicación del índice establecido en nuestro ámbito autonómico son de aplicación a partir del día 1 de enero de 2007.

CAPÍTULO 3

Condiciones de trabajo

Artículo 17

Jornada laboral: distribución

1. La jornada semanal ordinaria es de 35 horas para el periodo de vigencia del Convenio y la distribución horaria es de 8 h a 15 h, de lunes a viernes. El número de horas en cómputo anual de la mencionada jornada es de 1.470 para el año 2006. La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio revisará antes del 20 de diciembre de cada año el cómputo anual del ejercicio siguiente.

2. Jornada especial de porteros/as de escuela y similares

Entre las 8.30 y las 18 h realizarán las 7 h de jornada laboral repartidas entre la mañana y la tarde, en función de las necesidades de cada centro.

Entre el 1 de noviembre y el 30 de abril, iniciarán la jornada a las 7.30 los carentes de vivienda en la escuela, y a las 8 los que la tengan (trabajo de encender la calefacción).

En los días no lectivos o sin actividad en el centro, la jornada laboral se podrá realizar de forma continuada (7 h).

Las horas que excedan el cómputo anual de horas de la jornada normal, excepto las derivadas de encender la calefacción que ya son retribuidas por plantilla, se compensarán económicamente como servicios extraordinarios o con la correspondiente compensación de descanso en periodos no lectivos.

3. Jornada especial de la brigada de alumbrado. Jornada de tarde noche de 15 h a 22 h en invierno, y de 17 h a 24 h en verano. Esta jornada especial se compensa con 17 días de fiesta a lo largo del año, no acumulables a vacaciones y que se harán antes del día 1 de junio del ejercicio siguiente.

4. Jornada especial de la brigada de jardines y limpiezas especiales. Del 1 de noviembre al 31 de marzo de 7 h a 14 h, y del 1 de abril al 31 de octubre de 6.30 h a 13.30 h.

5. Jornada de brigadas y talleres. De 1 de mayo al 30 de septiembre de 7 h a 14 h, y del 1 de octubre al 30 de abril de 8 h a 15 h.

6. Jornada especial del personal de las guarderías 35 h/semanales.

Entre las 8 de la mañana y 17.30 de la tarde, todo el personal tiene que cubrir el servicio con

jornada partida de acuerdo con la organización y la programación de horarios que proponga el claustro de la escuela.

Las 35 h de la jornada laboral de las maestras y auxiliares se distribuirán de la manera siguiente: 31 en horario lectivo y 4 en horario no lectivo. Las horas de horario no lectivo se pueden distribuir fuera del horario del servicio.

En los días no lectivos todo el personal podrá hacer les 7 h de forma intensiva. Estos días se reparten a lo largo del curso escolar y son un mínimo de 8.

7. Jornada especial de vigilantes mantenedores de lavabos públicos y guardas de parques y jardines.

La prestación de servicios implica la realización de jornadas especiales, cubriendo servicios en fines de semana y festivos. El personal adscrito a las mencionadas unidades y la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio tendrán conocimiento con carácter previo de las modificaciones que se puedan producir por necesidades del servicio.

8. Jornadas especiales del Área de Cultura (centros cívicos, museo, centros culturales, deportes, teatro, servicios sociales. Equipo Municipal de la Salud)

Las singularidades propias de los mencionados servicios comportan la prestación de jornadas especiales que implican la necesidad de cubrir servicios en fines de semana, horarios nocturnos y festivos, así como la realización de jornada de mañana y tarde. El personal adscrito a las mencionadas unidades tendrá conocimiento de los cuadros horarios y se informarán previamente de las modificaciones que se puedan producir con motivo de las diferentes programaciones de los centros.

9. Jornada reducida. Hay diversos puestos de trabajo con diferentes dedicaciones reducidas. Este colectivo percibe sus retribuciones proporcionalmente a la jornada que realizan.

Artículo 18

Mayor dedicación

La mayor dedicación comprende las jornadas semanales siguientes:

Jornada de 38 h semanales, distribuidas de 8 h a 15 h de lunes a viernes y 3 h en jornada de tarde. En cómputo anual el número de horas de esta jornada es de 1.596 en el ejercicio 2006.

Jornada de 40 horas semanales, distribuidas de 8 h a 15 h de lunes a viernes y 5 horas en jornada de tarde. En cómputo anual el número de horas de esta jornada es de 1.680 en el ejercicio 2006.

La Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio revisará antes del 20 de diciembre de cada año el cómputo anual de horas para cada jornada en el ejercicio siguiente.

Las mayores dedicaciones quedarán reflejadas en la relación de puestos de trabajo. Se efectuará la adscripción de la persona por decreto de la Alcaldía a propuesta del área respectiva, siempre por necesidades del servicio y se dará conocimiento al Comité de Empresa. Para los colectivos que funcionen por turnos, la mayor dedicación es de carácter obligatoria. La propia Alcaldía puede decretar el cese en la prestación de la mayor dedicación.

Las retribuciones de estas mayores dedicaciones son en el ejercicio 2006 les que se indican a continuación:

Jornada 38 horas

Grupo A: 555,41 euros

Grupo B: 402,32 euros

Grupo C: 305,80 euros

Grupo D: 188,24 euros

Grupo E: 141,49 euros

Jornada 40 horas

Grupo A: 612,20 euros

Grupo B: 471,14 euros

Grupo C: 380,07 euros

Grupo D: 306,67 euros

Grupo E: 269,91 euros

La realización de las mayores dedicaciones se efectuará, excepto en aquellos puestos de trabajo que por necesidades del servicio se tenga que realizar en sábados o festivos o en régimen de turnos, en horario flexible de tarde determinado por cada área en función de las necesidades del servicio. Se tendrán en cuenta las particularidades siguientes:

1. Necesariamente habrá una pausa, de al menos media hora, entre la finalización de la jornada ordinaria y su prolongación.

2. El cómputo del cumplimiento de las mayores dedicaciones se efectúa mensualmente, de tal manera que todos los días de trabajo efectivo tiene una imputación de la parte de mayor dedicación que le corresponda. La mencionada proporción será de 1 hora diaria en la jornada de 40 horas y de 36 minutos en la de 38 horas.

3. El control del cumplimiento de las mayores dedicaciones lo realiza el Área de Administración y Régimen Interior, y se dará cuenta al resto de las áreas de las irregularidades o los incumplimientos observados. Asimismo el Área de Administración y Régimen Interior puede hacerles llegar las instrucciones convenientes, por el tal que se cumplan correctamente.

Jornada partida

El complemento de jornada partida se aplicará únicamente a los trabajadores/as que se determine que prestan estos tipos de servicios. Esta determinación se efectúa a través de la Comisión Paritaria que se constituya por a tal efecto. Se considera que existe jornada partida cuando las características del servicio requieran una interrupción mínima de la jornada de una hora, condicionada por las necesidades objetivas de distribución de la actividad o la atención al público en el servicio correspondiente. No se considera jornada partida la jornada de mayor dedicación cuando se efectúe el descanso establecido en su realización, cuando se trate de una distribución adaptada a las conveniencias del trabajador/a o cuando suponga una adaptación de la prestación del trabajo acordada dentro del área o unidad, pero que no esté condicionada por una necesidad objetiva respecto al servicio en general y/o la atención al público.

Tampoco se considera jornada partida la modificación puntual del horario laboral durante periodos de tiempos concretos en puestos de trabajo determinados que después puedan volver al régimen habitual de horario de trabajo sin jornada partida.

En ningún caso se puede utilizar el complemento de jornada partida como una fórmula para la simple mejora retributiva.

El complemento de jornada partida responde a las condiciones objetivas del puesto de trabajo, y en ningún caso se trata de un complemento personal consolidable en los casos de cambio de puesto de trabajo o de variación en la distribución de la prestación del servicio que hagan desaparecer la situación de jornada partida.

El complemento de jornada partida se percibirá por el tiempo de trabajo efectivamente realizado, siendo sólo computable en los periodos de ausencia correspondientes a vacaciones,

asuntos propios, fiestas administrativas, fiesta patronal, y permisos justificados por causas contempladas en este convenio acuerdos siempre y cuando no superen los 5 días anuales. El resto de ausencias, sea cual sea su causa, incluidas las incapacidades temporales, las indisposiciones y las situaciones administrativas, no dan lugar al pago del complemento en la proporción que corresponda al tiempo de ausencia.

En caso de reducciones de jornada, se percibirá el complemento siempre y cuando ésta continúe comportando una interrupción de la jornada laboral de acuerdo con las condiciones que regulan el pago del complemento.

La percepción del complemento de jornada partida esta sometido a las condiciones siguientes:

Informe previo del área sobre la realización de jornada partida, con propuesta de pago del complemento.

Determinación por parte de la Comisión Paritaria de la precedencia del complemento de acuerdo con las condiciones que le son de aplicación.

Control horario efectivo. El trabajador/a debe cumplir con los sistemas de control de presencia que determine la empresa. El incumplimiento del régimen de fichado y/o anotaciones de presencia, y/o de la efectiva prestación de la totalidad del tiempo de trabajo, comporta la inmediata retirada del complemento en la nómina. Las medidas que se tomen en este sentido se comunicarán a los representantes de los trabajadores en la comisión paritaria que hubiera aprobado el pago del complemento.

Las diferencias salariales del complemento que sean de aplicación se pueden regularizar en nómina hasta los 2 meses siguientes desde que se tenga conocimiento en la sección de personal.

Artículo 19

Reducciones de jornadas y pausas

Los trabajadores/as que por razón de guarda legal tienen la atención directa de un niño menor de 6 años, o de una persona disminuida psíquica, física o sensorial que no tenga ninguna actividad retribuida, y también los que tienen la atención directa de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, con una incapacidad o disminución reconocida de más del 65% que de el depende y requiere una dedicación especial tienen derecho a una reducción de un tercio o de la mitad de la jornada de trabajo, con una percepción del 80% o del 60% de la retribución íntegra, respectivamente.

En el supuesto de reducción de un tercio de la jornada de trabajo por razón de guarda legal de un niño, el trabajador/a tiene derecho a percibir el 100% de la retribución hasta que el niño tenga 1 año como máximo. Para obtener esta reducción de jornada de trabajo, el trabajador/a tiene que presentar la solicitud a partir del momento en que se reincorpora al trabajo después del permiso por maternidad que regula el artículo 25.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual del personal, hombres o mujeres. Aun así, si 2 o más trabajadores/as del Ayuntamiento generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el Ayuntamiento podría limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En cuanto a los hijos/as de 6 años, se puede prorrogar esta reducción de jornada por perio-

dos anuales hasta que el menor cumpla los 10 años, percibiendo las retribuciones en proporción a la jornada de trabajo efectivamente retribuida.

Por un hijo/a menor de 12 meses, se tiene derecho a 1 hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho se puede sustituir por una reducción de la jornada de media hora al comienzo y media al final sin deducción de salario.

Quien necesite encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no ejerza ninguna actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con una disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de duración de la jornada. A tales efectos, la sección de personal del Ayuntamiento determinará los criterios de concesión de esta reducción de jornada de trabajo para cada caso individualmente, y con informe previo de la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio.

Si 2 personas que prestan sus servicios en el sector público, en cualquier régimen, generan por el mismo hecho causante el derecho a las reducciones de jornada y a los permisos que reconoce este artículo, sólo lo puede utilizar 1 de ellas. Sin embargo, este derecho lo pueden ejercer les 2 personas alternativamente mientras se mantenga el hecho causante.

Para el desayuno se tendrá derecho a una pausa diaria de 25 minutos. Este período de tiempo se puede distribuir libremente siempre que queden bien cubiertas las necesidades del servicio, en el espacio de jornada comprendido entre les 9 h y les 12 h.

Los jefes de los diferentes servicios y negociados cuidarán y vigilarán que en el ámbito de su responsabilidad eso se lleve a cabo sin que perjudique el normal y eficiente cumplimiento del servicio.

Artículo 20

Flexibilidad horaria

Los trabajadores/as municipales tienen un margen de 20 minutos de flexibilidad a la entrada, que se compensarán el mismo día a la finalización de la jornada. No se aplica esta flexibilidad cuando, por los especiales características de los puestos de trabajo, sea necesaria la presencia de quienes los ocupan.

Las personas que tengan a su cargo un menor de menos de 10 años, o una persona disminuida psíquica, física o sensorial, o que tengan que tener cuidado directo de uno de los familiares definidos en el 1º párrafo del artículo 19 de este Convenio pueden, previa comunicación por escrito a la Sección de Personal, distribuir su horario posponiendo la hora de entrada hasta las 9.15 h y recuperando dentro de la misma jornada el tiempo de trabajo hasta las 16.15 h.

Artículo 21

Control de presencia

El control de presencia se establece para todo el personal del Ayuntamiento, atendiendo las diversas ubicaciones físicas y a las características específicas de cada puesto de trabajo.

Para la entrada y la salida al comenzar y finalizar la jornada laboral, también en el supuesto de jornada partida, existe una tolerancia de 5 minutos al día.

Las faltas de presencia que estén comprendidas dentro del margen de tolerancia se com-

putan en el registro de control como presencia del trabajador/a en el puesto de trabajo en el horario establecido.

Todas las salidas del puesto de trabajo en horario laboral se computarán en el registro de control de presencia, sean por el motivo que sean.

Ello quiere decir que cada vez que una persona salga a la calle debe pasar la tarjeta de control por el terminal correspondiente e indicar si es por motivos de trabajo, asuntos propios, enfermedad, etc. En caso de utilizar tarjeta mecánica u otros sistemas de control, se comunicará al encargado/a o responsable directo. Los primeros y directos responsables del cumplimiento del horario en jornada laboral por parte de todo el personal, son los jefes de servicio, en el ámbito de su competencia, de acuerdo con las instrucciones que dicte el Área de Administración y Régimen Interior.

En caso de amonestación por incumplimiento de alguna de estas cláusulas se hará un requerimiento personalizado, nunca dirigido de forma indiscriminada a todo el personal.

Artículo 22

Aspectos disciplinarios en relación al incumplimiento horario

En relación a los conflictos que se puedan derivar del control de presencia, se aplica la normativa laboral mencionada en el artículo 28.

Los cargos de incumplimiento en el control horario consistirán en una lista con todos los parámetros de evaluación, para el interesado/a y por el periodo computable. No se puede deducir retribución por incumplimiento de horario si antes no ha habido advertencia.

Los incumplimientos de horario se referirán al control de presencia de 1 mes natural; se notificará el incumplimiento a la persona interesada, y ésta puede alegar, proponer o presentar pruebas en el plazo de 3 días. De las actuaciones de tipo disciplinario que se puedan adoptar, se dará cuenta a la persona interesada, al jefe de servicio correspondiente y al Comité de Empresa.

En caso de reincidencia se aplicará la normativa de régimen disciplinario correspondiente.

Artículo 23

Calendario laboral

El calendario laboral para el año 2006 es el establecido por la Generalidad de Cataluña, además los 2 días de fiesta local de Girona y 1 día de fiesta patronal (Santa Rita el día 22 de mayo).

Previo acuerdo debe fijarse el lunes o viernes más próximo como día para la celebración de la patrona (Santa Rita).

Se establecen 2 días festivos de carácter administrativo, por cada uno de los años 2006 y 2007. Por acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación del convenio se establecerán 2 turnos para efectuar una primera fiesta administrativa en un 1º turno correspondiente al 1º semestre y un 2º turno correspondiente al 2º semestre. En cada turno se determinarán diversos días para elegir uno como fiesta administrativa. No se pueden efectuar las 2 fiestas administrativas en 2 días correspondientes a un mismo turno.

Para el año 2007 estas fiestas se negociarán por la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio antes del día 1 de marzo de 2007.

Artículo 24

Vacaciones

Las vacaciones reglamentarias se realizarán según los criterios siguientes:

a) Tienen una duración de 24 días laborables. El personal a quien, debido a la fecha de ingreso, no corresponda la totalidad de las vacaciones, realizará la parte proporcional.

Los trabajadores/as disponen de 1 día adicional de vacaciones a partir de la misma anualidad en la cual cumplan una antigüedad de 25 años en el Ayuntamiento de Girona, pasando a disponer de 25 días laborables; y de otro día adicional a partir de la misma anualidad en la cual cumplan una antigüedad de 30 años en el Ayuntamiento de Girona, dispondrán de 26 días laborables.

b) Para ordenar la distribución del mencionado periodo vacacional se seguirán los criterios siguientes:

1. Se realizarán preferentemente durante los meses de junio, julio, agosto o septiembre, en un solo periodo de 1 mes natural o en 2 de 15 días y comienza siempre los días 1 o 16 de los mencionados meses o los días hábiles posteriores a las mencionadas fechas.

2. La finalización del período de vacaciones coincidirá siempre con el último día del mes o el día 15 del mes siguiente si se han comenzado el 16, o del mismo mes si se trata de primera quincena.

3. En los supuestos justificados en que alguna persona tenga necesidad de alterar los turnos que se establecen en los puntos anteriores y si el área correspondiente, a la vista de las necesidades del servicio, lo considera posible, la Sección de Personal autorizará la petición formulada.

4. Puesto que en muchos casos el cómputo de días laborables origina periodos superiores al mes natural, y para homogeneizar y unificar para todo el personal el número de los mencionados días de exceso, éstos se consideran como vacaciones, pero se realizarán fuera del periodo vacacional, con sujeción a las limitaciones del apartado 2.1 del artículo 25 de este Convenio.

c) Como única excepción a lo establecido en el apartado b), se permite que se reserve una semana para realizarla en otra época del año, siempre de manera continuada y comenzando un lunes y finalizando un domingo. Si en la semana solicitada alguno de los días habitualmente laborables corresponde a una de las festividades a qué tiene derecho el trabajador de acuerdo con el artículo 22 de este Convenio, se concederán como días de vacaciones los laborables inmediatamente anterior o posterior a la semana solicitada, y por el mismo número de días festivos que se tengan que compensar.

Este periodo vacacional no se puede acumular con días de asuntos propios. En este caso, el periodo vacacional principal es de 19 días laborables, no fraccionables que deben iniciar también los días 1 o 16 de los meses indicados en el apartado anterior, o el día laborable inmediatamente posterior.

El calendario de vacaciones se aprobará antes del día 31 de mayo, por lo que se confeccionará un cuadro o plan de vacaciones, al que se acogerán las peticiones del personal. La Sección de Personal enviará, conjuntamente con la nómina del mes de abril, a todo el personal, los impresos de solicitud de vacaciones para que pueda formular las peticiones con la antelación suficiente. Independientemente, también se dirigirá una circular explicativa de los criterios a tener en cuenta para que el servicio quede convenientemente atendido.

Una vez autorizadas las vacaciones sólo se pueden modificar por razones muy justificadas

y de común acuerdo entre el trabajador/a afectado y el Ayuntamiento, tanto si la modificación es solicitada por el trabajador/a, como si lo es por el Ayuntamiento.

Artículo 25

Permisos

El personal municipal podrá disponer de los días de permisos siguientes, excepto si hay alguna modificación derivada de la normativa legal aplicable:

1. Preceptivos y justificados. En todos los casos recogidos en este apartado, la concesión de los permisos justificados queda condicionada a la presentación en la sección de personal de la justificación oportuna. En caso contrario, los permisos se considerarán de asuntos propios.

1.1 Por nacimiento de un hijo/a 5 días y por la adopción o acogida permanente o preadoptivo de un/a menor, 5 días laborables. En caso de parto, acogida o adopción múltiple el permiso será de 5 días por cada hijo o menor.

1.2 Por muerte, accidente, enfermedad grave u hospitalización de un/a familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, hasta 4 días en función del parentesco y si hay o no desplazamiento, de acuerdo con lo siguiente:

4 días: familiares hasta el 2º grado si hay desplazamiento.

3 días: familiares de 1º grado sin desplazamiento.

2 días: familiares de 2º grado sin desplazamiento.

Los días de permiso de este apartado son días laborables. Cuando la duración de la situación sobrepase los días máximos de permiso, se pueden solicitar de forma no continuada siempre que se planifique con el servicio del que dependa el trabajador/a y entre el 1º y el último día de permiso no transcurra un período superior a 15 días naturales. Cada proceso sólo da opción a un permiso dentro de un mismo año natural.

Si durante un proceso con un permiso por enfermedad grave u hospitalización se produce la muerte del causante, se interrumpe este permiso y se podrá disfrutar del correspondiente por defunción.

1.3 Por traslado de domicilio se conceden de 2 a 4 días laborables. Los criterios para la determinación del número de días se establecerán en función de la distancia a que se realice el traslado.

Girona, Salt, Sarrià o distancia inferior a 5 Km: 2 días.

Distancia superior a 5 Km: 3 días.

Distancia superior a 25 Km: 4 días.

1.4 Para concurrir a exámenes eliminatorios o finales en centros oficiales se dispone de permiso durante el día de las pruebas, aunque no coincida con el horario laboral siempre que el examen sea posterior al horario de trabajo. Se atenderán las peticiones de permiso que formulen las personas que realicen turnos de noche cuando el examen tenga lugar la mañana del día siguiente. En todos los casos se acreditará el centro donde se ha realizado el examen, la materia o asignatura, asistencia a la prueba, y la hora de comienzo. La empresa podrá limitar su concesión previo informe del servicio correspondiente y con el conocimiento y conformidad de la comisión de formación.

1.5 Para el cumplimiento de deberes de carácter público o personal, durante el tiempo indispensable por llevarlos a cabo.

1.6 Para realizar funciones sindicales, de formación sindical o de representación del per-

sonal, en los términos que se determinan reglamentariamente.

Los interesados/as lo comunicarán, previamente, a su superior/a inmediato.

1.7 Por maternidad, 16 semanas sin interrupción, ampliables en el caso de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º. El período de permiso se distribuirá a criterio de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de defunción de la madre, el padre puede usar la totalidad, o en su caso, la parte que falte del período de suspensión.

Sin embargo lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen ésta, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, puede optar para que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, excepto que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

1.8 En los casos de adopción y acogida, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tiene una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de adopción o acogida múltiple en 2 semanas más por cada hijo/a a partir del 2º, contadas a elección del trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión es, de 16 semanas en los casos de adopción o acogida de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios competentes. Si la madre y el padre trabajan el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán gozarlo de forma simultánea o sucesiva siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrutar simultáneamente periodos de descanso, la suma de éstos no puede exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los periodos a los cuales se refiere el presente punto y el punto 1.6 podrán hacerse bajo el régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En la adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado/a, el período de licencia, previsto para cada caso en este punto 1.7, puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de nacimiento de hijos/as prematuros o que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el trabajador/a tiene derecho a ausentarse del puesto de trabajo hasta un máximo de 3 horas diarias, con la percepción de las retribuciones íntegras. En estos casos, el permiso de maternidad se puede computar, a instancias de la madre o, si esta falta, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de este cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Se tendrán en cuenta las necesidades especiales de los trabajadores/as que tienen hijos/as con discapacidad psíquica, física o sensorial, a los que se les garantizará, como mínimo, más flexibilidad horaria, que les permita conciliar los horarios de los centros de educación especial, u otros centros donde el hijo/a discapacitado reciba atención con los horarios de los propios puestos de trabajo, teniendo en cuenta la situación del domicilio familiar. A tales efectos, el trabajador/a tiene 2 horas de flexibilidad horaria diaria.

También se puede otorgar a los trabajadores/as con hijos/as discapacitados un permiso retribuido para asistir a reuniones de coordinación ordinaria con finalidad psicopedagógicas con el centro de educación especial o de atención precoz donde reciba tratamiento el hijo/a, o bien para acompañarlo si debe recibir soporte adicional en el ámbito sanitario.

La concesión de las reducciones de jornada que regula este artículo es incompatible con el desarrollo de cualquier otra actividad económica, remunerada o no remunerada, durante el horario que sea objeto de la reducción.

En los casos que la concesión de la licencia al trabajador/a por razón de mando, afecte el rendimiento del trabajo de otros trabajadores/as, se tomarán las medidas pertinentes para garantizar una prestación del servicio adecuada.

Si 2 personas que prestan sus servicios en el sector público, en cualquier régimen, generen por el mismo hecho causante el derecho a las reducciones de jornada y a los permisos que reconoce el presente artículo, sólo lo puede gozar una de ellas. Sin embargo, este derecho se puede ejercer por las 2 personas alternativamente mientras se mantenga el hecho causante.

1.9 Los trabajadores/as municipales también podrán disponer durante el año de un máximo de 10 días acumulativos y basados en algunos de los motivos siguientes que se tienen que justificar:

Matrimonio de un/a familiar hasta el 2º grado de consanguinidad, hasta 3 días en función de la distancia (1 día si es en Girona o provincia, 2 días en Cataluña, y 3 días fuera de Cataluña).

Visita médica de un/a familiar de 1º grado, el tiempo imprescindible para la visita o como máximo 1 día.

Intervención quirúrgica de un/a familiar de 1º grado de consanguinidad o afinidad, de 2 a 4 días laborables en función del tipo de intervención y del lugar donde se realice.

Preparación de pruebas selectivas convocadas por el Ayuntamiento, hasta 2 días y por un máximo de 2 convocatorias dentro de un mismo año natural.

Los que, atendidas las circunstancias concurrentes, superen los días de permiso previstos en los apartados 1.1, y 1.2.

Los grados de parentesco se expresan en el documento anexo núm. 3, de este Convenio.

1.10 Permisos por atención a un/a familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no se pueda valer por sí mismo. En este caso la reducción de la jornada puede ser de 1/3 o 1/2, es necesario que la persona que necesita las atenciones no desarrolle ninguna actividad retribuida, y el permiso es con la deducción proporcional de retribuciones. La duración máxima de este permiso es de 6 meses.

Si la acumulación de los diferentes permisos preceptivos y justificados de este artículo en el cómputo de un mismo año natural suponga un

inconveniente para el correcto desarrollo de los servicios, la empresa puede limitar su concesión previo informe del servicio correspondiente y con el conocimiento y conformidad de la Comisión Paritaria de temas sociales.

2. Preceptivos y no justificables

2.1 Los trabajadores/as municipales tienen derecho a disfrutar, en el transcurso del año, de 9 días por asuntos particulares, distribuidos a su conveniencia.

Estos días de permiso, están sujetos a las limitaciones siguientes:

a) No se pueden acumular al periodo anual de vacaciones reglamentarias.

b) Es necesario contar con la autorización de los 3 niveles de permiso establecidos en el trámite de la Puerta de Trabajo. En caso de tratarse de trabajadores/as sin acceso a la Puerta de Trabajo, es preciso la autorización del jefe de servicio correspondiente y de la jefa de la sección de personal. En caso de silencio, se considera concedida la autorización.

Las denegaciones se comunicarán por escrito a los interesados/as, con una antelación mínima de 48 horas a la fecha solicitada, siempre que la mencionada solicitud se hubiese formulado cumpliendo los requisitos establecidos. La comunicación se efectuará por escrito en el caso de trabajadores/as que no tengan acceso a los trámites de permisos a través de la Puerta de Trabajo.

c) Con el fin de no perturbar el servicio en aquellas fechas en que sea previsible una acumulación de solicitudes, se garantizará la cobertura en los puestos de servicio directo al público con los mínimos indispensables previstos por los responsables de cada servicio.

d) Los días de permiso por asuntos particulares se contabilizarán en el periodo comprendido entre el 16 de enero y el 15 de enero del año siguiente.

No se conceden días de permiso no justificables a cuenta de vacaciones de un ejercicio posterior. En todo caso, si se conceden estos días son sin retribución.

Las solicitudes de los permisos se tramitarán a través de la Puerta de Trabajo, o en caso de no tener acceso, se presentarán en la Sección de Personal, al menos con 6 días de antelación a las fechas solicitadas, con el fin de disponer del tiempo necesario para emitir la correspondiente resolución. Este plazo sólo podrá ser menor en casos justificados y urgentes.

El control, comprobación y seguimiento de estos días y también el de las vacaciones, se hará mediante listados informáticos que se enviarán a todo el personal municipal que los haya disfrutado, y también, al jefe del área correspondiente para que dé su conformidad.

Artículo 26

Licencias

1. Licencia para estudios. Esta licencia, que se concederá siempre por interés de la corporación, tiene 3 posibles supuestos:

a) Estudios directamente relacionados con el puesto de trabajo que se está ocupando. En este caso la licencia es con el total de la retribución básica y los complementos propios del puesto de trabajo.

b) Estudios que tengan relación con cuestiones de tipo administrativo o técnico que puedan suponer una mejora en la prestación del servicio. La licencia se concede con la percepción de la retribución básica o mediante reducción de la jornada laboral.

c) Estudios que no tengan relación con el servicio que se presta y que no repercutan en su mejora. La concesión, si el servicio lo permite, es sin retribución.

De las licencias que se concedan para estos casos se dará cuenta a los órganos de representación.

2. Licencia por asuntos propios:

Previa autorización de la Alcaldía-Presidencia, los trabajadores/as fijos podrán disponer de licencia para asuntos propios. La mencionada licencia se concederá, subordinada a las necesidades del servicio, sin ninguna retribución, implica la suspensión del contrato de trabajo, y su duración acumulada no puede en ningún caso exceder de 6 meses cada 2 años. Una vez acabado el periodo de la licencia, los trabajadores/as conservan el derecho al reintegro a su puesto de trabajo.

Se podrán conceder licencias, sin retribución, para atender un familiar hasta el 2º grado, en casos de enfermedades graves, por 3 meses, prorrogables excepcionalmente a 3 meses más.

3. Licencia por matrimonio, o formación de pareja de hecho (demostrada con certificado de convivencia): 15 días, sin discriminación por razón de tendencia sexual.

Artículo 27

Excedencias

1. Voluntaria por interés particular, de conformidad con lo establecido en el art. 46.2 del Estatuto de los trabajadores. La concesión de dicho tipo de excedencia será para un mínimo de 2 años y máximo de 5, sin derecho a reserva del puesto de trabajo. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que existiera o se produjesen en la empresa una vez solicite su reintegro.

2. Para atender a un hijo/a natural o adoptivo hasta 3 años a contar de la fecha del nacimiento. Esta situación de excedencia se computa a efectos de trienios, consolidación del grado personal y derechos pasivos. Durante el 1º año se tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo que se ocupaba. Transcurrido este período la reserva es para un puesto de categoría equivalente, de igual nivel y retribución.

Artículo 28

Régimen disciplinario

El régimen disciplinario para el personal laboral es, sin perjuicio de las exigencias procedimentales fijadas en la normativa laboral, el establecido en el Estatuto de los trabajadores, el Reglamento de personal al servicio de las entidades locales, y el aplicable al personal laboral de la Generalidad de Cataluña.

La intervención del Comité en el régimen disciplinario tendrá lugar en el momento de la audiencia a la persona interesada y en el momento de la propuesta de resolución y puede estar presente en las diligencias de las declaraciones y la práctica de pruebas.

CAPÍTULO 4

Plantilla de personal. Selección y provisión de puestos

Artículo 29

Plantilla orgánica

La aprobación de la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo es competencia del Pleno municipal que, al menos, tiene que

aprobar ambos documentos cada año conjuntamente con el presupuesto, sin perjuicio de la posibilidad de hacer revisiones para adaptarlos a las modificaciones tanto de plazas o puestos de trabajo, como de contenido económico.

De la plantilla, se enviará copia al Comité de Empresa y secciones sindicales de una antelación de 15 días antes de que el Pleno lo apruebe. Si en este plazo no está totalmente configurada, se entregará de forma provisional la parte que esté elaborada hasta ese momento, y el contenido definitivo en cuanto esté completo.

A petición previa del Comité de empresa, se informará del número de plazas ocupadas en aplicación de la Ley de integración social de los minusválidos.

La valoración de puestos de trabajo la realiza la Comisión Paritaria de Interpretación, constituida en Comisión Especial de Valoración con la incorporación del personal técnico correspondiente.

Se revisará la valoración de aquellos puestos de trabajo en que se observe que no se corresponda con las funciones efectivamente ejercidas.

Artículo 30

Selección de personal

La selección de personal se hará de acuerdo con el régimen jurídico aplicable en cada caso, y se respetarán siempre los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Las pruebas de selección de personal serán siempre equivalentes, tanto para el personal sujeto a contrato laboral como para el personal funcionario.

Se enviará copia de la propuesta de las bases de convocatorias al Comité de Empresa, para que pueda aportar las sugerencias que considere oportunas, y a las secciones sindicales, con una antelación mínima de 20 días a su aprobación por el Pleno.

Un miembro del Comité de Empresa formará parte del tribunal de las pruebas que se realicen y participará en su valoración y puede asistir un delegado de cada una de las secciones sindicales con representación al Ayuntamiento.

Artículo 31

Promoción interna

El personal municipal tendrá derecho a la promoción interna, consistente en cambio de grupo, siempre que cumpla las condiciones inherentes a las plazas a que aspira y supere las pruebas correspondientes. El sistema que se utilizará, a todos los efectos, es el concurso oposición. De estas convocatorias se hará difusión a todo el personal municipal.

A través de la formación continua se establecerán baremos de puntuación que podrán integrarse en la valoración de la formación en la fase de concurso de los procesos de promoción interna. Los contenidos y la valoración de esta formación se desarrollarán en el marco de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 6 de este Convenio.

Artículo 32

Provisión de puestos de trabajo

La provisión de puestos de trabajo dentro de una misma escala y grupo se efectúa generalmente por concurso de méritos, con la posibilidad de introducir una prueba práctica para complementar la valoración de los méritos mencionados o, si procede, una entrevista. En aquellos puestos en que así se determine, la provisión se puede

efectuar por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública.

En la provisión de puestos de trabajo se tendrá en cuenta los aspectos siguientes:

1. Las convocatorias sólo pueden exigir los requisitos que figuren en el puesto de trabajo de la plantilla.

2. Si los baremos prevén puntuaciones abiertas las valorará la Comisión con participación del Comité de Empresa.

3. La convocatoria de los concursos se publicará mediante los tabloneros de anuncios y se notificará a los jefes de las áreas con el encargo de hacerla llegar a sus subordinados/as.

4. En las solicitudes que presenten las personas interesadas se hará constar el orden de los puestos objeto del concurso a los cuales optan. Se adjuntará toda aquella documentación que consideren oportuna y que se debe valorar como mérito, siempre que no conste ya en el Registro de Personal.

Artículo 33

Movilidad

La movilidad del personal por redistribución de puestos de trabajo (sin cambio retributivo) se realizará teniendo en cuenta las solicitudes que se presenten en la Sección de Personal.

Los cambios de puesto de trabajo, de centro de trabajo, de horario o de turno, promovidos por la corporación, se justificarán por necesidades del servicio, y nunca serán medidas coercitivas o sanciones sin expediente.

Antes de la resolución se informará a las personas afectadas. De manera especial se procurará que los cambios de horario o turno no signifiquen una molestia para el interesado/a.

Cuando la movilidad suponga un cambio de funciones del puesto de trabajo futuro respecto al actual, en las retribuciones o en el horario, se comunicará al Comité de Empresa y secciones sindicales antes de la resolución, y se informará a la persona interesada, con una antelación de 30 días.

En aquellos supuestos de trabajadores/as con capacidad disminuida, acreditada con un informe médico oficial del que se deduzca el perjuicio físico que pueda suponer continuar ejerciendo su profesión, el Ayuntamiento, previa solicitud del trabajador/a, estudiará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo. Tendrán consideración especial a la hora de efectuar cambios de puesto de trabajo, con justificación médica suficiente, las personas mayores de 55 años y las que realicen turno de noche.

CAPÍTULO 5

Condiciones socio-económicas

Artículo 34

Ayudas familiares

Para todas las ayudas incluidas en este artículo el Ayuntamiento otorgará una sola ayuda por el importe que se indica a continuación, o 2 del 50% del importe previsto, si son 2 los trabajadores/as que acrediten el derecho, en cada uno de los casos siguientes (importes en euros):

a) Por nacimiento de cada hijo/a o adopción de un menor de 5 años: 250,00.

a1) Por nacimiento de cada hijo/a o adopción a partir de 3r hijo/a incluido: 300,00.

b) Por matrimonio o formación de pareja (demostrado con certificado de convivencia): 400,00.

c) Por muerte de un familiar de 1r grado de

consanguinidad o afinidad si se demuestra la convivencia: 300,00.

La dotación presupuestaria para estas ayudas es de 12.622,67 euros para cada uno de los ejercicios 2006, y 2007 aplicándose al personal laboral las cantidades que correspondan de acuerdo con las solicitudes formuladas por el personal correspondiente a este colectivo.

Otras ayudas: Audifonos, gastos médicos por enfermedades crónicas, medicamentos no subvencionados y gastos por alimentación especial.

Se establece una ayuda económica máxima de 100 euros anuales por persona por los motivos siguientes:

Gastos derivados de la prescripción de audifonos a los trabajadores y trabajadoras municipales.

Gastos médicos no subvencionados por enfermedades crónicas de los trabajadores/as municipales y de los familiares que convivan con ellos y a sus expensas.

Gastos por medicamentos no subvencionados que sean prescritos por los servicios públicos de salud a los trabajadores/as municipales y a los familiares que convivan con ellos y a sus expensas, que sean necesarios para el tratamiento específico de dolencias que salgan de los parámetros de las enfermedades común y no puedan ser sustituidos por otros medicamentos genéricos o similares. La Comisión Paritaria determinará los medicamentos que podrán ser motivo de esta ayuda a medida que se puedan ir valorando las diferentes solicitudes presentadas por los trabajadores/as municipales, y resolverá las dudas e interpretaciones que se puedan plantear al respecto. Para ejercicios posteriores al 2006, se estudiarán los tipos de solicitudes que se hayan efectuado hasta la fecha para determinar la posible ampliación a prescripciones de facultativos médicos especialistas fuera del ámbito del sistema de los servicios públicos de salud.

Gastos por alimentación especial que sea prescrita por los servicios públicos de salud a los trabajadores/as municipales y a los familiares que convivan con ellos y a sus expensas, que sean necesarios para el tratamiento específico de dolencias que salgan de los parámetros de las enfermedades comunes y no se puedan sustituir por otros medicamentos genéricos o similares. La Comisión Paritaria determinará los medicamentos que pueden ser motivo de esta ayuda a medida que se puedan ir valorando las diferentes solicitudes presentadas por los trabajadores/as municipales, y resolverá las dudas e interpretaciones que se puedan plantear al respecto.

Si un mismo trabajador/a municipal solicita ayuda para más de una de las situaciones expuestas anteriormente, sólo tiene derecho a una ayuda máxima de 100 euros anuales. Todas las solicitudes se tienen que justificar documentalmente a través de las prescripciones de los servicios públicos de salud y de las correspondientes facturas de los gastos.

Se establece una dotación presupuestaria específica por este apartado de 8.333,33 euros por el año 2006 y de 10.000 euros para el año 2007, que se distribuirá entre todo el personal del Ayuntamiento. Si el número de ayudas se superase esta dotación, se efectuará un reparto proporcional de cantidades entre todos los solicitantes que se ajuste a este límite. Por este motivo, el pago de las ayudas se efectuará en la nómina del mes de febrero siguiente al acabamiento de la anualidad en que se hayan generado las ayudas.

Todas las ayudas y cantidades establecidas en este artículo tienen efecto para todas las situaciones y/o gastos generados a partir del día 1 de marzo de 2006.

En caso de existir importes sobrantes en la dotación presupuestaria de estas ayudas, se podrían destinar a las ayudas previstas en el artículo 35 de este Convenio.

Los trabajadores/as descritos en el punto 2 del artículo 2 de este convenio también tiene derecho a estas ayudas.

Artículo 35

Ayuda para personas disminuidas físicas y psíquicas

El personal que tenga a su cargo un familiar con incapacidad física o psíquica, hasta el 2º grado de consanguinidad, que conviva en su domicilio y no reciba ingresos personales, recibirán una de las ayudas siguientes:

1. Siempre y cuando no reciban de otra administración ninguna ayuda para el incapacitado y acrediten que no puede asistir a ningún centro docente o de rehabilitación de la comarca: 175,00 euros mensuales.

2. Cuando acrediten gastos de docencia o rehabilitación, tratamiento y transporte por asistencia a un centro de atención del incapacitado: el importe de las facturas que justifique con un mínimo de 105,15 euros mensuales y hasta a un máximo de 250,00 euros mensuales.

En ambos casos constará el informe favorable del servicio médico de la corporación.

El trabajador/a está obligado a comunicar inmediatamente al Ayuntamiento cualquier modificación en la situación del incapacitado que sea determinante de la supresión de la ayuda.

La cantidad presupuestaria destinada a estas ayudas es de 16.025,30 euros para cada uno de los ejercicios 2006 y 2007.

En caso de existir importes sobrantes en la dotación presupuestaria por estas ayudas, se pueden destinar a las ayudas previstas en el artículo 34 de este Convenio.

El personal descrito en el punto 2 del artículo 2 de este Convenio también tiene derecho a estas ayudas.

Artículo 36

Fondos para estudios

Se forma un fondo dentro del presupuesto municipal, cada año, destinado a atender las peticiones de los trabajadores/as de ayuda para estudios, que se abonarán una sola vez en el mes de octubre, mediante una convocatoria anual para el curso que se inicia:

Ayuda para estudios de los hijos/as de los trabajadores/ores de los grupos:

	Grupo		
	E	D/C	A/B
Guarderías (0 a 3 años)	73,11	58,08	49,07
Ciclo Educación Infantil (3 a 6 años)	73,11	58,08	49,07
Educación primaria	73,11	58,08	49,07
ESO, Bachiller, o Ciclos Formativos	94,14	82,12	70,10
Estudios universitarios y ciclos formativos de grado superior. (1), hasta:	94,14	82,12	70,10
Ayudas por estudios en Escuela de Adultos para realizar cursos puente para			

hijos/as menores o que convivan en el domicilio de los padres y no dispongan de recursos propios (2), hasta: 94,14 82,12 70,10

(1) La dotación para este punto dentro de la dotación presupuestaria general del artículo para todo el personal municipal es de 5.000 euros, y los importes se repartirán de acuerdo con el número de solicitudes hasta agotar esta cantidad.

(2) La dotación por este punto dentro de la dotación presupuestaria general del artículo para todo el personal municipal es de 1.000 euros, y los importes se repartirán de acuerdo con el número de solicitudes hasta agotar esta cantidad.

b) Ayuda para estudios de los trabajadores/as: ESO, hasta 100,15.

Ciclos formativos de grado medio, Bachillerato, y acceso Universidad para mayores de 25 años, hasta 118,18.

Ciclos formativos de grado superior, hasta 160,25.

Estudios destinados a la obtención de titulación de Diplomado o licenciado universitario, ingeniero y arquitecto, hasta 190,30.

Ayudas para escuela de adultos, hasta 70,00.

Escuela Oficial de Idiomas (1), hasta 94,14.

La dotación para este punto dentro de la dotación presupuestaria general del artículo para todo el personal municipal es de 1.000 euros, y los importes se repartirán de acuerdo con el número de solicitudes hasta a agotar esta cantidad.

c) Becas para huérfanos de trabajadores/as muertos en activo, hasta que cumplan 16 años, y por las cantidades establecidas para educación primaria.

La cantidad destinada a las ayudas previstas en este artículo para el conjunto del personal municipal es de 36.000,00 euros para cada uno de los ejercicios 2006 y 2007, aplicándose al personal laboral las cantidades que correspondan de acuerdo con las solicitudes formuladas por el personal correspondiente a este colectivo.

Todas las ayudas y cantidades establecidas en este artículo tienen efecto para todas las situaciones y/o gastos generados a partir del curso 2006/2007.

Estas ayudas tienen la consideración de extrasalariales, excepto si hay una disposición legal en sentido opuesto.

Artículo 37

Enfermedad o accidente

En caso de enfermedad o accidente, el Ayuntamiento abonará el 100% de la mensualidad real durante el periodo de baja. El comunicado de baja se presentará dentro de los 3 primeros días del periodo de baja. La confirmación de las mencionadas bajas se efectuará, como máximo, cada 15 días. Cuando haya constancia de un uso indebido de la baja, el Ayuntamiento, previo aviso al Comité de Empresa, aplicará la legislación sancionadora correspondiente.

El Ayuntamiento podrá disponer, respecto de sus trabajadores/as, las visitas médicas que considere oportunas con los servicios que tenga concertados para controlar el absentismo laboral.

Artículo 38

Seguro por muerte e incapacidad permanente absoluta

Se garantiza, al vencimiento de las actualmente en vigor, la continuidad de la suscripción de la póliza de seguro por responsabilidad civil derivada de la actuación del personal municipal, la de muerte por cualquier causa y la de incapacidad absoluta para todo trabajo, con una cobertura de 24.040,48 euros. Si la muerte o incapacidad absoluta son consecuencia de accidente la cobertura es de 48.080,97 euros.

Igualmente se garantiza la cobertura de la responsabilidad civil derivada de la actuación del personal en cumplimiento de un servicio encomendado por el consistorio, mediante sus responsables directos.

Artículo 39

Indemnización por incapacidad total para la profesión habitual

En el supuesto de incapacidad total para la profesión habitual y siempre que ello motive una desvinculación de la relación laboral con el Ayuntamiento, se indemnizará al trabajador/a con una cantidad de 18.000,00 euros a partir del día siguiente al de la firma del Convenio. Esta cantidad es de 21.000,00 euros para las situaciones causadas a partir del 1 de enero de 2007. Las mencionadas cantidades se deducirán de la que les pudiese corresponder si la incapacidad total se transforma en absoluta, y es incompatible con la indemnización por jubilación anticipada.

Artículo 40

Retirada de carné

El Ayuntamiento efectuará directamente el pago de una compensación económica mensual de 228,38 euros, con una cobertura de 3 meses, a los trabajadores/as que como consecuencia de conducir un vehículo municipal para la realización de sus tareas se les retire el carné de conducir. La cantidad global destinada a la cobertura de este artículo para todo el personal municipal es de 2.428,78 euros para cada uno de los ejercicios 2006 y 2007.

Cuando la conducción es requisito indispensable del puesto de trabajo, el trabajador/a al cual se le retire el carné se incorporará a otro puesto de trabajo mientras dure la sanción y percibirá el mismo sueldo de su categoría anterior.

Si una vez transcurrida una anualidad existe un importe sobrante en la cantidad destinada a la cobertura por retirada de carné, ésta se puede destinar a la anualidad siguiente para atender los gastos de publicación en diarios locales de las esquelas por la muerte de algún trabajador/a municipales en activo o jubilados dentro del mismo ejercicio.

Artículo 41

Anticipos de retribuciones

Los trabajadores/as de la plantilla que lo necesiten podrán pedir un anticipo de sus retribuciones hasta un máximo de 3.000,00 euros, a retornar con descuentos en la nómina en un máximo de 36 mensualidades improrrogables.

Tienen preferencia las solicitudes destinadas a cuestiones médicas no cubiertas por el sistema general de la Seguridad Social, compra o rehabilitación de vivienda, pagos improrrogables

de la unidad familiar, etc. previa justificación correspondiente.

Se tomarán como referencia los criterios siguientes:

Situación económica del trabajador/a en función del grupo en que esté incluido en la plantilla, y número de familiares a su cargo.

Mayor facilidad de concesión cuanto más pequeña sea la cantidad solicitada.

Será preferente la petición en la cual se establezca un periodo de devolución inferior a los que se consideran como norma general, y que son:

Hasta 3.000 euros, a retornar en un máximo de 36 mensualidades.

Hasta 2.500 euros, a retornar en un máximo de 30 mensualidades.

Hasta 2.000 euros, a retornar en un máximo de 24 mensualidades.

Hasta 1.500 euros, a retornar en un máximo de 18 mensualidades.

Hasta 1.000 euros, a retornar en un máximo de 12 mensualidades.

Cantidades inferiores, a retornar en un máximo de 6 mensualidades.

Tampoco se concederán anticipos si se ha concedido otra anteriormente y no han transcurrido 6 meses desde su total reintegro.

El número de anticipos concedidos anteriormente y la cantidad, servirán como criterio desfavorable con respecto a peticiones de personal municipal que lo pidan por 1ª vez.

La concesión de los anticipos y la determinación de los criterios de adjudicación, la realizará una comisión designada por la alcaldesa, a la que se puede incorporar una representación del Comité de Empresa.

En circunstancias muy especiales, la comisión estudiará la posibilidad de ampliar el límite máximo de la cuantía.

En todo caso, el trabajador/a tiene que acreditar el gasto con las facturas correspondientes.

Se establece un límite anual de 155.962,42 euros para atender estos tipos de ayudas para cada uno de los ejercicios 2006 y 2007.

Artículo 42

Jubilaciones anticipadas

Por la jubilación anticipada voluntaria de los trabajadores/as, en las situaciones generadas a partir del día siguiente a la firma de este Convenio, el Ayuntamiento ofrece una indemnización según el escalado siguiente:

Jubilación a los 60 años: 27.346,00.

Jubilación a los 61 años: 24.641,00.

Jubilación a los 62 años: 21.636,00.

Jubilación a los 63 años: 19.232,00.

Jubilación a los 64 años: 13.227,00.

o la parte proporcional del tiempo que falte hasta cumplir los 65 años.

La percepción de las mencionadas indemnizaciones se devenga desde la fecha de la solicitud de la jubilación con un margen, al menos, de 1 mes del cumplimiento de la edad correspondiente.

La edad de jubilación forzosa del personal al cual afecta este Convenio se establece a los 65 años.

Jubilación parcial

Se incorporan al presente Convenio las condiciones para la jubilación parcial que el Ayuntamiento ofrecía a los trabajadores/as con anterioridad.

De acuerdo con las condiciones para la jubilación parcial que el Ayuntamiento había ofrecido a los trabajadores/as con anterioridad a su inclusión en este Convenio de condiciones de trabajo, en caso de existir acuerdo entre empresa y trabajador/a, este último puede acceder a la jubilación parcial con las condiciones siguientes:

Es preciso que el trabajador/a efectúe una solicitud expresa ante la empresa pidiendo acogerse a la jubilación parcial, y que aporte el cálculo previo de la jubilación efectuado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) que determine que puede acogerse a esta modalidad y la cuantía de la pensión que resultará. Con carácter inmediato, el Ayuntamiento iniciará el proceso de selección del candidato/a para sustituir al trabajador/a y los efectos de la jubilación son desde el momento en que el Ayuntamiento pueda efectuar la contratación del trabajador/a que, por obligación legal, tiene que sustituir la parte de la jornada reducida por jubilación parcial.

El Ayuntamiento complementará el salario del trabajador/a jubilado para que, entre lo que perciba del INSS por pensión de jubilación parcial y lo que perciba del Ayuntamiento por el salario de la jornada laboral reducida, resulte un importe íntegro anual equivalente al que habría percibido en caso de permanecer en activo al 100% hasta la fecha de cumplimiento de los 65 años, en que pasa a tener la condición de jubilado al 100% a cargo de la Seguridad Social. Esta condición económica sólo esta limitada en los casos que los trabajadores/as no alcancen el cálculo del 100% de la base reguladora de la pensión por falta de períodos de cotización y/o que el resultado de la base reguladora se reduzca por aplicación de la cantidad máxima de pensión legalmente vigente. En estas situaciones se deducirá del complemento salarial del Ayuntamiento la cantidad de reducción que resulte por cualquiera de las dos circunstancias.

El trabajador/a, de acuerdo con la modificación establecida por la Ley 12/2001 de 9 de julio, apartado 6 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, tiene que suscribir un contrato a tiempo parcial en el cual se especificarán las horas anuales de trabajo efectivo que correspondan una vez deducidas de la jornada ordinaria las horas correspondientes a vacaciones, asuntos propios, fiestas oficiales y locales, fiestas administrativas y fiesta patronal, y en proporción a la parte de la jornada no cubierta por la situación de jubilación. La distribución del trabajo efectivo por estas horas anuales se efectuará por acuerdo entre el trabajador/a y los responsables de su servicio, pudiendo distribuir libremente dentro del periodo del año natural. En caso de existir desacuerdo, la distribución la determina la Sección de Personal.

A petición del Comité de Empresa, se informará de las solicitudes efectuadas por los trabajadores/as municipales en el período que se solicite siempre y cuando no suponga duplicar o reiterar una información ya facilitada anteriormente.

Artículo 43

Formación

Se reconoce la formación como un derecho y un deber de los trabajadores/as. El Ayuntamiento reconoce la formación como un derecho y un deber del personal. El Ayuntamiento los

proporcionará y facilitará. Cada trabajador/a tiene derecho a 40 horas anuales de formación a cargo de la empresa.

El Ayuntamiento facilitará a los trabajadores/as realizar estudios para la obtención de un título académico o profesional mediante la distribución de la jornada, la preferencia en elegir turnos, horas a cambio de vacaciones, o reducción de jornada y retribución, en la medida en que el servicio lo permita.

El Ayuntamiento facilitará a los que lo necesitan la asistencia a cursos de formación permanente de adultos.

El Ayuntamiento facilitará la formación de los diversos colectivos organizando cursos propios o favoreciendo la asistencia a de otros de externos.

La Comisión especial de formación continua, órgano paritario constituido por el Ayuntamiento, los sindicatos con representación y los órganos de representación del personal, es la encargada de gestionar y desarrollar la política de formación continua convenida y la elaboración y el seguimiento del plan de formación con las dotaciones provenientes del Ayuntamiento, la AFCAP y los planes sociales de la mutua de accidentes de trabajo.

En las primeras sesiones de la Comisión de Formación Continua después de la firma de este Convenio, se revisarán los procedimientos internos en la gestión de la formación.

El plan de formación en relación a la seguridad y salud en el trabajo incluirá el informe preceptivo del Comité de Seguridad y Salud.

Facilitará al personal la realización de estudios para la obtención de un título académico o profesional mediante la distribución de la jornada, la preferencia en elegir turnos, horas a cambio de vacaciones, o reducción de jornada y retribución, en la medida en que el servicio lo permita.

Facilitará a los que lo necesitan la asistencia a cursos de formación permanente de adultos.

Facilitará la formación de los diversos colectivos organizando cursos propios o favoreciendo la asistencia a otros externos.

La Comisión especial de formación continua, órgano paritario constituido por el Ayuntamiento, los sindicatos con representación y los órganos de representación del personal, es la encargada de gestionar y desarrollar la política de formación continua convenida y de elaborar y hacer el seguimiento del Plan de formación con las dotaciones provenientes del Ayuntamiento, la AFCAT y los planes sociales de la mutua de accidentes de trabajo. El plan de formación en relación a la seguridad y salud en el trabajo incluirá el informe preceptivo del Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 44

Seguridad y salud en el trabajo

Tal como esta establecido en la legislación sobre prevención de riesgos laborales y normas de desarrollo, todas las materias referidas a seguridad y salud laboral se considerarán a través del Comité de Seguridad y Salud, y del servicio de prevención, como soporte técnico de asesoramiento, tanto de la empresa como de los delegados/as de prevención y de los propios trabajadores/as.

Se pueden designar delegados/as de prevención por parte del Comité de empresa a pesar de que no formen parte. Los acuerdos que se

tomen se tratarán en el Comité de Seguridad y Salud.

Las competencias, organización y funcionamiento de ambos órganos, son los que señala la normativa reguladora y los que se puedan establecer mediante normas de régimen interno.

Se consignará en el presupuesto municipal una cantidad destinada a atender prioridades en esta materia según acuerdo del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud conocerá los resultados globales relacionados con la vigilancia de la salud para adoptar las medidas que convengan. Además, conocerá los resultados de las valoraciones individuales que puedan afectar a la normal ejecución del trabajo o a terceros.

Artículo 45

Ropa de trabajo

El Comité de Empresa negociará todo lo referente al suministro de ropa con los servicios correspondientes, antes del día 31 de marzo. Se tendrá en cuenta el informe del Comité de Empresa.

La entrega de la ropa de verano se efectuará antes del día 1 de mayo y la de invierno antes del 1 de septiembre.

En el Anexo IV de este Convenio se especifican los colectivos destinatarios de la ropa de trabajo.

En la Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio se determinará la ropa de cada colectivo.

Artículo 46

Asistencia jurídica

La Corporación garantizará el asesoramiento permanente y la defensa jurídica de todos los trabajadores/as que como consecuencia de su actividad laboral tengan algún litigio con cualquier persona física o jurídica ajena al propio Ayuntamiento, así como el pago de las costas judiciales y la tramitación de los recursos contra sentencias que no consideren satisfactorias los juristas municipales. En caso de desacuerdo del trabajador/a, se solicitará un informe al Comité de Empresa y se dará a conocer a las secciones sindicales.

CAPÍTULO 6

Condiciones sindicales

Artículo 47

Derechos sindicales

Los derechos sindicales y las competencias del Comité de Empresa son los reconocidos por la legislación vigente: Estatuto de los Trabajadores y su desarrollo, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley 7/1990, de 19 de julio, sobre negociación colectiva, y otras disposiciones que sean de aplicación, además de lo que se describa en el articulado de este Convenio.

Además, cada una de las secciones sindicales con representación tiene derecho a realizar 4 reuniones al año, con una duración máxima de 2 horas cada una, que se realizarán al comienzo o al final de la jornada de trabajo, con comunicación previa a la empresa con una antelación mínima de 10 días. Si en un determinado ejercicio las secciones sindicales no han efectuado el total de las 4 reuniones, se pueden acumular para el siguiente ejercicio un máximo de 2 reuniones pendientes, que no se pueden acumular por otros ejercicios siguientes.

Artículo 48

Crédito de horas sindicales

El número de horas sindicales por representante y mes se establece en 35, en función del colectivo de trabajadores/as representados. Se reconoce la posibilidad de acumulación de horas sindicales en favor de algunos de los representantes y en los términos expresados en la normativa legal vigente. Asimismo, se reconoce la posibilidad de establecer las fórmulas de coordinación que los órganos de representación del personal prevean en su reglamento interno.

Los delegados/as sindicales LLOLS tendrán derecho a un crédito de 35 horas mensuales.

Se establece un crédito de 15 horas mensuales para los delegados de prevención en materia de seguridad y salud. Para los delegados y las delegadas de prevención que no tengan la condición de representante de los trabajadores/as, el crédito es de 25 horas mensuales.

Artículo 49

Medios para la acción sindical

Soporte administrativo. Dentro de sus horas sindicales el secretario/a del Comité de Empresa puede hacer uso de los medios a su alcance por el soporte administrativo a su actividad, incluidos los de su puesto de trabajo.

Medios materiales del Comité de Empresa. El Comité de Empresa puede hacer uso de una sala de reuniones del edificio consistorial, del teléfono y una extensión telefónica propia, del material de oficina, de un archivador con cerradura, y un equipo informático de ordenador e impresora conectados a la red. Para los gastos de material de oficina y otra material fungible similar que precise el Comité de Empresa, se habilitará en el Capítulo 1 una cantidad de 1.200,00 euros para cada uno de los ejercicios 2006 y 2007. Para ello se asignará una partida específica por este concepto, que pueden gestionar sin necesidad de autorización previa, debiendo informar sobre el motivo y finalidad de los gastos que se efectúen. En ningún caso se puede destinar esta dotación a finalidades dirigidas a impulsar de forma efectiva actuaciones litigiosas contra el propio Ayuntamiento.

Medios materiales de las Secciones Sindicales. Para los gastos de material de oficina y otra material fungible similar que precisen cada una de las diferentes secciones sindicales representadas en el Ayuntamiento, se habilitará en el Capítulo I una cantidad de 600,00 euros para cada una de ellas y para cada uno de los ejercicios 2006 y 2007. Por ello se asignará una partida específica para este concepto, que pueden gestionar sin necesidad de autorización previa, haciendo tan solo informes sobre el motivo y finalidad de los gastos que se efectúen. En ningún caso se puede destinar esta dotación a finalidades dirigidas a impulsar de forma efectiva actuaciones litigiosas contra el propio Ayuntamiento. Esta cantidad se entiende como única para cada sección, no pueden ser motivo de incremento o de duplicación en el supuesto de que se incluya en las condiciones que se puedan acordar en otros convenios o pactos referidos al personal laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las referencias al personal municipal se entenderán cuando algunas condiciones, espe-

cialmente las que comportan una dotación presupuestaria, se aplican en conjunto al personal funcionario y al personal laboral comprendido en el conjunto de convenios y acuerdos firmados entre el Ayuntamiento y las diferentes representaciones de los trabajadores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Atendiendo a les especiales dificultades de gestión que pueden comportar la aplicación de las condiciones pactadas en estos acuerdos, se acuerda que los efectos económicos de los diferentes artículos, a falta de otra determinación concreta, se pueden aplicar en un plazo de hasta 3 meses desde la fecha de su aprobación por el pleno del Ayuntamiento.

DISPOSICIÓN FINAL

Una vez firmado el Convenio por ambas partes y aprobado por el Pleno Municipal, se remitirá a los servicios territoriales de trabajo a efectos de registro, publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*, y entrada en vigor. Sus efectos son a partir del día siguiente de su firma, a excepción de los artículos que se establezca otro plazo.

ANEXO I

Tabla de importes de retribuciones básicas y complemento de destino 2006

Grupo	Sueldo base	Trienio
A	1.091,02	41,93
B	925,96	33,55
C	690,24	25,19
D	564,39	16,83
E	515,26	12,63

Complemento de destino

Nivel 13:	279,39
Nivel 14:	301,61
Nivel 15:	323,80
Nivel 16:	346,03
Nivel 17:	368,18
Nivel 18:	390,40
Nivel 19:	412,62
Nivel 20:	434,82
Nivel 21:	468,09
Nivel 22:	504,18
Nivel 23:	540,34
Nivel 24:	576,47
Nivel 25:	612,60
Nivel 26:	690,47
Nivel 27:	787,03
Nivel 28:	823,18
Nivel 29:	859,31
Nivel 30:	958,01

Intervalos de nivel del Ayuntamiento de Girona

Grupo	Mínimo	Máximo
A	23	30
B	20	24
C	18	22
D	16	18
E	13	14

ANEXO II

Retribuciones año 2006. Personal laboral del Ayuntamiento de Girona

Plaza	CD	S. base	C. destino	Resp.	pele/poliv.	EDT	Incomp.	CEG	Total
Grupo A									
Jefe servicio	27	1.091,02	787,03	669,82				472,03	3.019,90
Ingeniero arquit.	25	1.091,02	612,6	444,51		354,79		384,5	2.887,42
Arquit.jefe. sec.	25	1.091,02	612,6	555,82		354,79		384,5	2.998,73
Jefe sección	25	1.091,02	612,6	272,71				438,59	2.414,92
Adjunto sección	23	1.091,02	540,34	204,51				363,08	2.198,95
Técnico ad. gral.	23	1.091,02	540,34					382,7	2.014,06
Grupo B									
Jefe sección	24	925,96	576,47	227,22				350,3	2.079,95
Director guardería	23	925,96	540,34	72,73				320,26	1.859,29
Adj. sec. informàt.	22	925,96	504,18	136,35		381,94		338,53	2.286,96
Adj. sección	22	925,96	504,18	136,35				338,53	1.905,02
Técnico resp.preven.	22	925,96	504,18	136,35		269,6		338,53	2.174,62
Inspector	20	925,96	434,82					302,62	1.663,40
Analista program.	20	925,96	434,82	72,73		381,94		339,37	2.154,82
Asistente social	20	925,96	434,82					339,37	1.700,15
Inspector	20	925,96	434,82					302,62	1.663,40
Inspector rentas	20	925,96	434,82			184,93		302,62	1.848,33
Educador	20	925,96	434,82					309,32	1.670,10
Técnicos grado med.	20	925,96	434,82					309,32	1.670,10
ATS	20	925,96	434,82					309,32	1.670,10
Grupo C									
Sobrest. top.	20	690,24	434,82	113,61		309,96		288,11	1.836,74
Adjunto sección	20	690,24	434,82	113,61				280,03	1.518,70
Jefe negociado	19	690,24	412,62	72,73				276,47	1.452,06
Delineantes	19	690,24	412,62	0				267,6	1.370,46
Encargados	19	690,24	412,62	72,73	64,19			276,46	1.516,24
Encargados	19	690,24	412,62	72,73	122,01			276,46	1.574,07
Encar. inst. esp.	19	690,24	412,62	72,73				276,46	1.452,05
Coordinador esp.	18	690,24	390,4					261,9	1.342,54
Programador inf.	18	690,24	390,4			344,49		260,44	1.685,56
T. aux. informática	17	690,24	390,4			269,59		260,44	1.610,67
Administrativo	17	690,24	390,4					260,25	1.340,89
Grupo D									
Suben cargado	17	564,39	368,18	72,73	64,19			447,06	1.516,55
Suben cargado	17	564,39	368,18	72,73	64,19			398,63	1.468,11
jefe grupo resp.	17	564,39	368,18	72,73	64,19			447,06	1.516,55
Jefe de grupo	16	564,39	346,03	66,86	99,84			371,42	1.448,55
Jefe de grupo	16	564,39	346,03	66,86	64,19			371,42	1.412,89
Oficial 1ª	16	564,39	346,03		99,84			370,88	1.381,14
Oficial 1ª	16	564,39	346,03		64,19			370,88	1.345,49
Monitor aqua.	16	564,39	346,06	72,72	118,67			312,4	1.414,21
Operador informat.	16	564,39	346,03			165,89		312,4	1.388,71
Auxiliares adm.	16	564,39	346,03					312,4	1.222,82
Monitor deportivo	16	564,39	346,03		68,07			312,4	1.290,89
Trabajo familiar	16	564,39	346,03	72,72				312,4	1.295,54
Grupo E									
Notificadores	13	515,26	279,39					332,22	1.126,87
Peón especial.	13	515,26	279,39				64,19	331,73	1.190,57
Vigilantes mercado	13	515,26	279,39				68,07	333,03	1.195,75
Vigilantes	13	515,26	279,39				64,19	333,03	1.191,87
Asentador mercado	13	515,26	279,39					346,62	1.141,27
Conserje mantenim.	13	515,26	279,39				64,19	315,78	1.174,62
Peón esp. limp.	13	515,26	279,39				91,09	331,88	1.217,62
Peón	13	515,26	279,39				91,09	316,63	1.202,37
Peón	13	515,26	279,39				64,19	316,63	1.175,47

Plaza	CD	S. base	C. destino	Resp.	pele/poliv.	EDT	Incomp.	CEG	Total
Personal limpieza	13	515,26	279,39				73,47	316,63	1.184,75
Ordenanza	13	515,26	279,39					316,63	1.111,28
Subalt. vigilante	13	515,26	279,39					346,62	1.141,27

ANEXO III

Parentesco hasta el 2º grado

En relación al trabajador/a que lo solicita

Consanguinidad

Línea recta 1º grado: padres, hijos
2º grado: abuelos, nietos

Línea colateral 2º grado: hermanos

Afinidad

Cónyuges de los parientes por consanguinidad antes relacionados.

Padres del cónyuge (1º grado).

Abuelos del cónyuge (2º grado).

Hermanos del cónyuge, cuñados (2º grado).

(No afecta los cónyuges de los cuñados).

ANEXO IV

Colectivos destinatarios de ropa de trabajo

Personal de oficios de las brigadas municipales.

Personal de limpieza.

Policía Municipal.

Vigilantes de parques, lavabos, y jardines.

Vigilantes de la estación de autobuses.

Ordenanzas que asisten a actos públicos.

Personal docente de guarderías.

Conserjes mantenedores de escuela.

(06.202.062)

_____ *