

GENERALITAT DE CATALUNYA**DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ**5722**

De 19 de maig de 2011 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Pacte-Conveni laboral de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu (el Pallars Sobirà) per al període 29-10-2010 a 31-12-2012 (codi de conveni número 2501252).

Vist el text del Pacte-Conveni laboral de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu (el Pallars Sobirà) per al període 28-10-2010 a 31-12-2012, subscrit per les parts negociadores el dia 29 d'octubre de 2010, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, i altres normes d'aplicació, resolc:

1. Disposar la inscripció del Pacte-Conveni laboral de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu (Pallars Sobirà) per al període 28-10-2010 a 31-12-2012 (codi de conveni número 2501252), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Lleida*.

Lleida, 19 de maig de 2011

El director dels Serveis Territorials a Lleida, en funcions, Octavi Miarnau i Roca

Pacte-Conveni laboral de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu**CAPÍTOL I*****Disposicions generals******Article 1. Àmbit personal***

El present Pacte-Conveni afecta a tots el personal contractat en règim laboral, fixos o temporals, que prestin serveis a l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu i a qualsevol altra entitat que l'Ajuntament pugui crear, a excepció del personal eventual i el personal directiu contemplats, respectivament, als articles 12 i 13 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 2. Àmbit temporal

1. El present Pacte-Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part dels representants de l'Ajuntament i els representants dels treballadors.

2. La durada del Pacte-Conveni serà fins el 31 de desembre de 2012.

3. Aquest acord es podrà prorrogar d'any en any per tàcita reconducció, mentre una de les parts no formulï cap denúncia de revisió o de rescissió amb una antelació mínima d'un mes. També tindrà vigència, mentre s'arribi a un nou acord.

Article 3. Comissió de Seguiment

1. Dins dels 15 dies següents a l'entrada en vigor del present Pacte-Conveni es constituirà una Comissió de Seguiment integrada paritàriament per 1 representant de l'Equip de Govern i 1 representant dels treballadors, qui tindrà la condició de delegat de personal. Es podran elegir membres suplents per cobrir les possibles absències dels membres titulars. Així mateix, hi podran assistir, amb veu però sense vot, assessors per cadascuna de les parts.

2. Les funcions de la Comissió de Seguiment seran les de control, seguiment, desenvolupament i compliment del Pacte-Conveni.

3. Les normes de funcionament de la Comissió restaran establertes en la primera reunió que se celebri.

Article 4. Irrenunciabilitat

Es tindrà per nul·la i no feta, la renúncia per part dels treballadors de qualsevol benefici establert a l'acord.

Article 5. Aplicació favorable

Les retribucions que estableix aquest conveni, considerades anualment, també absorbeixen en concepte anual totes les retribucions que els treballadors percebin per tots els conceptes. En tot cas s'hauran de respectar ad personam els drets econòmics i condicions més beneficioses que els treballadors tinguin reconeguts a títol personal que excedeixin el que es pacta en aquest conveni.

Com a norma general una vegada aplicat l'acord i rere la consulta a la Comissió Mixta Paritària de Control i Seguiment, totes les condicions establertes en aquest, en cas de dubte, han de ser interpretades i aplicades de la forma que resulti més beneficiosa per als treballadors.

CAPÍTOL II***Jornada i règim de treball******Article 6. Jornada i horaris de treball***

1. La jornada ordinària serà de 37,5 hores setmanals.

2. Horari d'oficines:

a) Part fixa: de 10h a 14h (atenció al públic)

b) Part flexible: de 8h a 10h i de 14h a 17.30h

3. horari de les brigades:

a) Horari de jornada partida: de 8ha 14hi de 15ha 17h

b) Horari d'estiu de jornada continua: de 6.30h a 13h

4. horari de la llar d'infants:

a) Des de les 9h fins a les 17h, amb una pausa de quaranta minuts per dinar.

b) Les hores no lectives seran de 5h a la setmana, per tal de desenvolupar aquelles tasques normals de l'escola que per les seves característiques especials no es puguin dur a terme amb la presència del alumnat. Es realitzaran dintre de la jornada laboral ordinària.

c) El centre romandrà tancat durant el període de Setmana Santa i Nadal per tal de compensar els dies d'assumptes propis recollits a l'article 18 del present Pacte-Conveni. Si el resultant de dies a compensar d'aquests períodes fos superior als dies d'assumptes propis a gaudir de manera individual, la diferència es computarà amb dies de vacances.

d) Durant la primera quinzena de setembre el centre romandrà obert però sense alumnes per tal de realitzar labors de matriculació, neteja i d'altres que se'n considerin oportunes i tindran la consideració de hores no lectives per al seu còmput anual.

e) Gaudiran de tres dies de lliure disposició que coincidiran amb els establerts pel centre d'educació primària del municipi.

5. Horari de la residència d'avis:

a) Pels cuidadors/es s'establirà un calendari laboral, negociat cada any amb els representants dels treballadors en funció dels torns establerts que seran els següents:

I) Horari de matí: de 7h a 15h

II) Horari de tarda: de 15h a 23h

III) Horari de nit: de 23h a 7h

b) Els torns de treball dels cuidadors/es seran de set dies de jornada de matí més un de descans, set dies de jornada de tarda més un de descans, 7 dies de torn de nit més 5 de descans, i al proper torn i quan correspongui fer el torn de nit aquest serà de 12 dies festius més el dia corresponent de descans.

c) Per les cuineres s'establirà mitjançant una bossa d'hores anual els torns de treball, que es negociaran cada any amb els representants dels treballadors i que contemplarà en tot cas com a mínim els períodes de descans setmanals legalment establerts.

d) L'excés d'hores en còmput anual es podrà compensar en dies

festius adjunts al període de vacances o en retribució corresponent a hores extraordinàries, a elecció del treballador.

6. Horari personal de neteja:

a) Pel personal de neteja s'establirà mitjançant una bossa d'hores anual els torns de treball, que es negociaran cada any amb els representants dels treballadors i que contemplarà en tot cas com a mínim els períodes de descans setmanals legalment establerts.

b) L'excés d'hores en còmput anual es podrà compensar en dies festius adjunts al període de vacances o en retribució corresponent a hores extraordinàries, a elecció del treballador.

7. Horari d'estiu: La jornada d'estiu estarà compresa entre el 1 de juny i el 30 de setembre. Aquesta jornada serà de 35 hores setmanals per al personal que la pugui realitzar, essent en tot cas recuperable a efectes de còmput anual.

8. El temps de treball es computarà de tal forma que tant a l'inici com al final de la jornada diària, el treballador/a, es trobarà al seu lloc de treball, essent responsable del seu control i vigilància el cap de secció i/o encarregat general del Servei.

9. Es podran assignar, per l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu, amb la participació dels delegats de personal, determinats horaris especials a títol individual, en funció de les característiques del lloc de treball, sense contradir el que disposa aquest Pacte-Conveni amb la finalitat de donar l'adequada cobertura a tots els serveis que presta l'Ajuntament.

10. Durant la vigència d'aquest Pacte-Conveni, s'estudiarà per la Comissió Paritària el còmput d'hores extraordinàries en cada lloc de treball, a l'efecte de procurar que en aquells llocs on calgui sigui incrementada la plantilla.

Article 7. Descans diari

Tot el personal acollit en aquest Pacte-Conveni gaudirà de 30 minuts diaris de descans durant la jornada laboral. El descans serà comptabilitzat a tots els efectes com a treball efectiu.

Article 8. Vacances

1. Els empleats públics, de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu, tindran dret a gaudir, durant cada any complet de servei, un total de 31 dies naturals o 23 dies laborables de vacances retribuïdes, o els dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor. Els períodes de vacances com a mínim seran de cinc dies laborables consecutius.

2. Per tal de garantir el correcte funcionament de tots els serveis s'elaborarà anyalment el pla de vacances que s'haurà d'aprovar, a poder ser, abans del 31 de març.

3. Cap empleat públic de l'Ajuntament podrà iniciar les vacances si es troba en situació de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. Se li respectarà el seu gaudiment en un altre període i com a data límit la fixada a l'apartat 6 del present article, a excepció feta de la llicència per maternitat que no tindrà aquesta limitació.

4. Les vacances no podran ser compensades en metàl·lic ni en tot ni en part, llevat que en el transcurs de l'any, es produeixi l'extinció de la relació de feina del treballador, o sigui aquest declarat en situació d'excedència o de suspensió de funcions i encara no hagi gaudit el total de les seves vacances.

5. En els supòsits excepcionals a què es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador tindrà dret a què se li aboni la part proporcional de vacances que li quedin per gaudir. En cas que la causa de l'extinció de la relació de treball del treballador sigui la seva defunció, l'esmentada gratificació es satisfarà als seus hereus.

6. Els descansos, festes, llicències, permisos i vacances es gaudiran abans del 31 de gener de l'any següent al que es generen.

Article 9. Calendari laboral

1. En la primera reunió de la Comissió Paritària s'establirà el calendari laboral.

2. El calendari laboral es negociarà amb els representants dels treballadors a començament de cada any, segons el treball que es realitzi en cada departament o centre, i, en particular el que correspon a la residència d'avis i llar d'infants. En el cas que del calendari laboral establert en cada departament es derivin més hores de treball que les estipulades segons la jornada ordinària, aquest temps es compensarà amb hores equivalents de descans retribuït, que es podran acumular per dies.

3. Tot el personal tindrà dret a gaudir de 12 dies festius que s'inclouen en el calendari de festes oficials aprovades per la Generalitat de Catalunya, i a més els 2 dies de festes locals, aprovats per l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu.

4. El dia 24 i 31 de desembre es consideraran festius.

5. Pel còmput d'hores extraordinàries tindran la consideració de festius, a més dels dies esmentats al paràgraf 3er, els diumenges de tot l'any i els que tinguin la consideració de descans setmanal per al personal que treballa a torns.

CAPÍTOL III

Grups de classificació, categories i promoció professional

Article 10. Grups i categories professionals

La classificació i estructuració en aquest Ajuntament dels grups professionals serà la que s'estableix per al personal funcionari en l'article 76 de la Llei 7/2007, de 12 de abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Les diferents categories professionals s'enquadraran segons aquesta taula:

CATEGORIA PROFESSIONAL	GRUP PROF.
Tècnic/a superior	A1
Psicòleg/a	A1
Director/a Residència d'Avis	A2
Director/a Llar d'Infants	A2
Mestre/a educació infantil	A2
Assistent social	A2
Fisioterapeuta	A2
Educador/a infantil	C1
Tècnic/a informàtica	C1
Administratiu/a	C1
Cap de Brigada	C1
Oficial 1a	C1
Cuiner/a	C2
Cuidador/a	C2
Netejador/a	E

Les noves categories professionals introduïdes a partir de la signatura del present Pacte-Conveni s'incorporaran a cada grup professional en funció de la titulació acadèmica exigida, tal i com indica la Llei 7/2007, de 12 d'abril.

Article 11. Selecció de personal i promoció interna

1. La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, i es respectaran sempre els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, en el marc del Reglament del personal al servei de les entitats locals, Decret 214/90, de 30 de juliol.

2. Per a la provisió de totes aquelles vacants que ho permeti l'Ajuntament acudirà a la promoció interna, amb preferència sobre les convocatòries lliures. El percentatge de vacants a cobrir per promoció interna serà fixat en cada cas per l'acord entre els representants dels treballadors i l'empresa, essent obligatòria una reserva mínima del 50% de les places convocades.

3. A proposta dels delegats de personal es nomenarà un membre als tribunals de selecció o de provisió de llocs de treball (concurs, oposició o concurs-oposició) de personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest.

4. La preparació i el disseny dels plans d'oferta de treball públic es negociarà amb la representació del personal. Així mateix, s'informarà prèviament sobre totes les convocatòries als representants del personal.

Article 12. Formació professional

1. La Corporació afavorirà la realització, directament o a

convenir amb tercers, de cursos de formació o reciclatge, tant teòrics com pràctics, a tot el personal afectat per aquest conveni. La formació s'adreçarà singularment a afavorir la promoció professional del personal.

2. El personal tindrà el dret i l'obligació d'assistir a aquests cursos de formació i perfeccionament, quan així ho sol·liciti l'interessat, i obtingui el vistiplau del regidor responsable de l'Àrea en què presti serveis o quan aquest últim consideri la conveniència que el treballador assisteixi a aquests cursos. En aquest segon cas, el personal serà compensat per l'excés horari que es pugui derivar de la presència a cursos de formació obligatoris com si es tractés de serveis extraordinaris i també serà compensat pels desplaçaments i dietes que es produeixin, així com per les despeses de matrícula. El mateix serà d'aplicació per assistir als cursos de salut laboral. En cas de discrepància sobre la conveniència o no d'assistir a un curs serà la Comissió Paritària la que prendrà la decisió al respecte.

3. Als delegats sindicals, representants de personal ja siguin delegats de personal o del comitè de salut laboral, si s'escau, se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical i de Salut Laboral.

4. El personal al servei de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu té el dret a la formació i el deure de mantenir la seva capacitat professional i el nivell de formació corresponent als llocs de treball que ocupen.

5. La representació del personal participarà en l'estudi de les propostes de Pla de Formació i serà informada del seguiment de la seva aplicació. En cas de discrepància sobre la necessitat o no que un treballador assisteixi a un curs, serà la Comissió Paritària la que ho debatrà i prendrà la decisió.

6. Es facilitarà al personal l'obtenció de títols acadèmics. Es procurarà ajustar el seu horari, períodes de vacances, etcètera per fer-los compatibles amb l'assistència al centre docent en la mesura que les necessitats del servei ho permetin.

CAPÍTOL IV

Retribucions salarials

Article 13. Estructura salarial

L'estructura salarial de tots els treballadors al servei de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu seguirà el model establert legalment pels treballadors públics, que serà:

1. Retribucions bàsiques: sou base i triennis.

2. Retribucions complementàries: complement específic i complement de productivitat.

Les retribucions bàsiques i el complement específic dels empleats públics al servei de l'Ajuntament per l'any 2009 seran les previstes a la Llei de pressupostos generals de l'Estat en funció del grup i nivell al que es pertanyi.

En referència als nivells assignats a cada grup professional s'estarà de conformitat al següent quadre:

GRUP PROF.	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÀXIM
A1	24	30
A2	18	26
C1	14	22
C2	12	18
E (Assoc. Profess.)	10	14

Les retribucions complementàries es regiran per criteris de valoració objectiva.

A) Triennis

La quantia d'aquest concepte serà la prevista en la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada grup de classificació.

L'antiguitat del treballador al servei de l'Ajuntament retribuirà cada tres anys de serveis reconeguts en el propi Ajuntament, i per tant, s'expressarà en triennis.

Per a la meritació de triennis, es computarà el temps corresponent a la totalitat dels serveis efectius indistintament del tipus de contracte prestat, tant en qualitat de funcionari de carrera com de

contractat en règim de dret administratiu o laboral, s'hagi formalitzat o no documentalment aquesta contractació.

Quan un treballador accedeixi a una plaça corresponent a un grup superior, percebrà l'antiguitat en la quantia assignada al nou grup per a cadascun dels triennis meritats o consolidats amb anterioritat.

B) Complement específic i complement de responsabilitat:

Retribuirà les especials circumstàncies i especificats dels llocs de treball.

Inclourà el següent:

Responsabilitat: implica dedicació i comandament de personal

Incompatibilitat: compromís de no dedicació a altres activitats laborals.

Perillositat: derivada de les tasques pròpies del servei a desenvolupar.

Treball penós / Laboriositat: llocs de treball que requereixin especial esforç físic o penós.

Especial preparació tècnica: exigeix formació habilitat específica.

Jornada partida: quan el temps de treball està dividit en dues fraccions al dia.

Disponibilitat: compren el grau de localització i compareixença, per raó de les circumstàncies al lloc de treball.

Nocturnitat: derivat de les tasques que es realitzin a partir de les 22 hores fins a les 6 hores del matí.

Treball a torns: derivat de les tasques en que s'estableixin feines a torns de 24 hores.

Diumenges i festius: derivat de les tasques en que s'hagi de treballar els diumenges i festius.

Guàrdies: quan per raó del servei es treballa dissabtes.

Dedicació extraordinària: retribuirà els treballs a més de la jornada normal, segons la seva realització.

Prolongació de jornada: retribuirà l'escreix de la jornada de determinats col·lectius respecte de la resta de personal.

CONCEPTE DEL COMPLEMENT	NIVELL COMPLEMENT	IMPORT 2009 EUROS / MES
Responsabilitat	R1	358,46
	R2	216,53
	R3	90,37
Treball penós/laboriositat	TP1	286,36
	TP2	140,79
	TP3	60
Disponibilitat	D1	273,95
	D2	120
Treball a torns (per torn de nit de 7 dies)	TT1	100 (*)
Treball per festiu treballat	TF1	80 (*)
	TF2	42,50 (*)

(Els imports que figuren amb l'asterisc són en funció dels torns de nit o dies treballats en festiu i no corresponent a un import mensual).

Durant la vigència del present Pacte-Conveni, els nivells i tipus de complement assignats a cada categoria professional seran els que figuren a continuació:

CATEGORIA PROFESSIONAL	COMPL. ASSIGNAT
Directora Residència d'Avis	R1
Directora Llar d'Infants	R2
Mestra educació infantil	R3
Tècnic informàtica	R2
Administratiu	R2
Cap de Brigada	TP1 i D1
Oficial 1a	TP1
Cuiner/a	TP2 i TF1
Cuidador/a	TP2, TT1 i TF2
Netejador/a	TP3 i TF1 i D2

C) Complement de productivitat:

Es dotarà un fons per a productivitat que retribuirà la consecució

dels objectius fixats anualment per a cada centre de treball i personal que determini l'Ajuntament, i en especial pels treballadors de la residència d'avis que tinguin la categoria professional de cuidadors/-res, cuiners/-res, netejadors/-res, i dels responsables de cada centre.

En un annex a part al present Pacte-Conveni s'establiran les condicions econòmiques de la dotació d'aquest fons i la part a liquidar a cada categoria de treballadors, previ acord amb els delegats del personal laboral.

L'import corresponent a cada treballador se liquidarà en una sola paga durant el mes de desembre de cada any.

Article 14. Pagues extraordinàries

Seràn dues a l'any i es pagaran els mesos de juny i desembre cadascuna, per import d'una mensualitat completa.

Article 15. Indemnització per raó del servei i renovació permís de conduir

1. Les indemnitzacions per raó del servei (desplaçaments, dietes i altres despeses) seràn les següents:

- a) Cotxe: 0,30 euros per quilòmetre
- b) Dietes: Mitja dieta: 30 euros. Dieta sencera: 60 euros
- c) Pernoctar: es pagarà el rebut corresponent

2. Al personal que per raó del servei estigui obligat a conduir un vehicle municipal se li abonarà la tramitació de les diferents renovacions del permís de conduir.

Article 16. Serveis extraordinaris

1. Reducció de les hores extraordinàries habituals i continuades a les mínimes imprescindibles.

2. Manteniment, sempre que no es puguin utilitzar les diverses modalitats de contractació temporal o parcial previstes legalment o reglamentària, de les hores extraordinàries, limitant-se a supòsits de necessitats eventuais, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu. En aquests supòsits hi haurà l'obligatorietat per part del treballador de realitzar aquestes hores extraordinàries.

3. En el supòsit de causes imprevistes per malaltia o accident, canvi de torn de treball, manteniment d'instal·lacions o serveis, etcètera; també s'ha de procurar utilitzar les modalitats de contractació temporal o parcial de manera preferent a la realització d'hores extraordinàries pel personal de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu.

4. S'entén per hora o servei extraordinari qualsevol tipus de treball efectuat que excedeixi de la jornada habitual.

5. La realització i el pagament d'hores extraordinàries requereix la justificació de les hores realitzades, desglossades per períodes, tasques realitzades i nombre d'hores per persona.

6. El còmput anual i per persona d'hores extraordinàries no pot excedir de les 80 hores durant tot l'any natural corresponent. S'exclouen d'aquest límit aquelles hores que siguin motivades per urgències pròpies dels serveis públics a prestar per l'Ajuntament, derivades de la necessitat de donar cobertura als mateixos.

7. La retribució per les hores extraordinàries serà la següent:

- Preu hora extraordinària laborable normal: 1,5 hora de treball
- Preu hora extraordinària festiva o nocturna: 2 hores de treball
- Preu hora extraordinària festiva i nocturna: 2,5 hores de treball

8. Es garanteix un mínim de 12,00 euros/hora extra normal, en el cas que en el moment de calcular el preu d'una hora extra mitjançant el percentatge establert, resulti aquest preu per sota d'aquesta quantitat.

9. Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i s'han d'abonar en nòmina un cop determinades, en un termini màxim de dos mesos.

10. El treballador podrà optar per compensar les hores extraordinàries amb el temps equivalent de descans retribuït en lloc de cobrar-les.

CAPÍTOL V

Prestacions socials, llicències i permisos

Article 17. Fons d'acció social i bestretes

Per part de l'Ajuntament s'estudiarà la possibilitat de dotar pressupostàriament un fons d'acció social.

En el cas de la creació d'aquest fons, el treballador/a elegirà la destinació de la seva part del Fons d'Acció Social entre una mútua de salut o bé la compensació de factures d'altres mútues o serveis de salut o bé les matrícules d'estudis reglats d'un mateix o dels seus fills. Aquestes dues darreres modalitats hauran d'ésser justificades abans de 31 de desembre de l'any en curs.

Bestretes

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte-Conveni podrà sol·licitar bestretes reintegrables, per necessitats personals.

Les bestretes al personal seràn d'un màxim de dues mensualitats brutes.

El reintegrament de l'import de la bestreta es farà mensualment, mitjançant deduccions de la nòmina, en el termini màxim de divuit mesos des de la concessió. No es podrà sol·licitar cap altra bestreta mentre n'hi hagi una de vigent.

Article 18. Malaltia, accidents i jubilació

1. Dins dels tres primers dies següents de no assistència al treball per motius de malaltia o accident laboral es presentarà al Registre General, el corresponent volant de baixa mèdica oficial, sense perjudici de comunicar-ho immediatament al responsable del servei. També es presentaran els parts de confirmació de baixa mèdica cada vegada que es produeixin. El volant d'alta laboral es presentarà al Registre el dia de la incorporació al treball.

2. Els empleats públics al servei de l'Ajuntament durant el període d'incapacitat temporal (IT) o accident de treball percebran el 100% de les seves retribucions mensuals reals.

3. L'edat de jubilació obligatòria per a tot el personal afectat pel present Pacte-Conveni és de 65 anys.

4. L'Ajuntament es compromet a realitzar contractes de substitució en tots els casos en què el personal voluntàriament sol·liciti acollir-se a la jubilació parcial. Les normes i condicions que regiran aquesta jubilació seràn les legalment establertes en cada moment.

5. El personal que compleixi els requisits legals i decideix, a partir de la signatura del present Pacte-Conveni, optar per la jubilació anticipada, abans dels 65 anys i, sempre que hagi complert 25 anys de servei actiu a qualsevol administració pública i els últims 5 anys a la l'Ajuntament, percebrà una gratificació, d'una sola vegada, corresponent a l'import d'una mensualitat de totes les retribucions per cada any que l'avanci, amb un màxim de cinc mensualitats.

Article 19. Dies de permís per assumptes personals

Els treballadors inclosos en aquest conveni disposaran de 8 dies d'assumptes personals.

Es gaudiran dins del període comprés entre el 16 de gener de l'any en curs i el 31 de gener de l'any següent.

Els treballadors tenen dret al gaudiment de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, i s'incrementaran en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Els dies d'assumptes personals estaran supeditats en tot cas a les necessitats del servei. Amb caràcter general s'escolliran en qualsevol moment, respectant allò que estableix l'apartat següent respecte a l'antelació per formular les sol·licituds i a les particularitats que se senyalen tot seguit:

a) En els serveis d'assistència al públic i en els col·lectius amb prestació de servei durant tots els dies de l'any, es podran planificar, previ acord amb la representació del personal, dins del calendari anual.

b) En la resta de serveis i col·lectius, en relació als períodes de

Setmana Santa i Nadal, s'establirà un règim de torns per al seu gaudi.

L'antelació serà la següent:

a) Per al personal que requereixi de la previsió de cobrir el lloc de treball en absència del titular, aquesta antelació no podrà ser inferior a 7 dies naturals. Per a la resta del personal serà de 5 dies.

b) En els casos de urgència, degudament acreditada amb la màxima anticipació possible, no obstant es procurarà, que el període d'anticipació sigui almenys de 24 hores.

En cap cas aquests dies podran acumular-se a períodes de vacances o llicències sense retribució.

Article 20. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla
L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 21. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

Es pot sol·licitar per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de consolidació del grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 22. Excedència voluntària per violència de gènere

L'excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes per violència de gènere pel temps que sol·licitin.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

Article 23. Excedència voluntària per assumptes personals

Els treballadors tindran dret a una excedència voluntària per assumptes personals per un període mínim de dos anys.

Per tenir dret a gaudir d'aquesta excedència el treballador ha de tenir una antiguitat mínima en l'empresa de tres anys.

El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de consolidació del grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 24. Permís per matrimoni

El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

En el cas de les unions estables de parella, el desplegament reglamentari de la llei establirà mecanismes amb efectes equivalents.

Article 25. Permís per matrimoni d'un familiar

En els supòsits de matrimoni de parents fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, el dia de l'enllaç. Quan aquest sigui en una localitat a més de 150 km serà de dos dies. Necessàriament el dia o un dels dos dies de permís, en el seu cas, hauran de coincidir amb el dia de l'esdeveniment.

Article 26 Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

2. En el cas de filiació biològica, el període pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

6. L'opció exercida per un progenitor o progenitora en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

Article 27. Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment.

Article 28. Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Article 29. Permís per lactància

1. Els treballadors amb un fill o filla de menys de dotze mesos té dret a un permís per lactància d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat.

2. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

Article 30. Permís per atendre a fills prematurs

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 31. Període de vacances

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

Article 32. Permisos per atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 33. Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques.
2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari.

Article 34. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar

1. El permís per la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies laborables. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball.
2. El permís per la mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball.
3. Excepcionalment i per motius degudament justificats, el permís es pot ampliar fins a sis dies laborables.
4. En cas d'intervenció quirúrgica sense hospitalització, correspondrà un dia de permís que serà el mateix de la intervenció. En el cas que de que es requereixi repòs domiciliari, aquest permís s'ampliarà amb dos dies més.

Article 35. Permís sense retribució per atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un

familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Es demanarà amb el temps indispensable per tal que l'Ajuntament pugui realitzar la contractació de personal oportuna per realitzar la substitució de l'empleat mentre duri aquest permís i es concedirà un cop s'hagi fet efectiva dita contractació.

Article 36. Permisos per situació de violència de gènere

Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret a què aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 37. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix el permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poder ésser puntuals o periòdics.

Article 38. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els treballadors poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 39. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi ha de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 40. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

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

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

Quan l'edat del fill o la filla estigui compresa entre els vuit i els dotze anys, la reducció de les retribucions es farà proporcional a la reducció de jornada establerta.

Article 41. Permís per canvi de domicili

Per trasllat de domicili dins de la localitat de residència un dia hàbil. Si el trasllat es a altra localitat, dos dies de permís.

Article 42. Permís per deures inexcusables de caràcter públic o personal

El temps indispensable per a complir-lo. A aquest efecte es considerarà com a deure inexcusable aquell que els seu incompliment pogués incórrer en responsabilitat, no pot portar-se a terme mitjançant representant i el seu compliment esdevé determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial.

Article 43. Permís per assistència a exàmens

Per realitzar exàmens finals, altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials, proves selectives per a l'accés a places de diferent categoria convocades per l'entitat local de referència; els dies durant els quals tenen lloc.

Per a altres proves i exàmens en centres oficials, el temps indispensable per al desplaçament i la seva celebració.

El centre convocant tindrà que ser oficial, entenent que tenen aquest caràcter els que imparteixen ensenyament que dona accés a l'expedició d'un títol acadèmic per part de l'Administració educativa competent. Serà requisit indispensable per tenir dret a aquest permís presentar-se a les proves.

En tot cas s'haurà d'aportar el corresponent justificant d'assistència.

Article 44. Permís per visites mèdiques

Els treballadors tindran dret a absentar-se del seu lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques per a si mateix o per acompanyar un familiar fins al primer grau de consanguinitat.

Article 45. Llicències per assumptes particulars i propis

El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindrà dret a una llicència per assumptes particulars o propis, sense cap necessitat de justificació, sense cap retribució i amb una durada de sis mesos com a màxim, en un període de tres anys. L'empleat comunicarà aquesta llicència amb una antelació mínima de 30 dies al departament de recursos humans de l'entitat i es concedirà un cop s'hagi proveït la plaça vacant.

Per tenir dret a gaudir d'aquestes llicències el treballador ha de tenir una antiguitat mínima en l'empresa de tres anys.

El període de llicència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període de llicència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva, així com el manteniment de totes les retribucions. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de previsió corresponent.

Article 46. Assegurances per responsabilitat civil

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil i les despeses per responsabilitat penal per a tot el personal de l'Ajuntament que, per raó de treball o servei, es vegi involucrat en procediments d'aquesta mena, sempre que aquesta responsabilitat no sigui imputable a imprudència, negligència o a ignorància inexcusables i a dol o mala fe declarats per sentència judicial.

Article 47. Pòlissa d'assegurances d'accidents

L'Ajuntament farà les gestions pertinents per a la contractació d'una pòlissa col·lectiva d'accidents per a tots els empleats públics de l'Ajuntament amb un capital per assegurat de 30.000 euros.

Article 48. Assistència jurídica

L'Ajuntament d'Esterrí d'Àneu garantirà assistència jurídica dels empleats públics que actuïn com a denunciats en un judici a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, sempre que no siguin causes interposades per l'Ajuntament contra el treballador.

CAPÍTOL VI

Salut laboral

Article 49. Preàmbul

1. La prevenció dels riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal d'aquest Ajuntament i dels sindicats signants de l'acord.

Existeix el compromís de potenciar a nivell de totes les àrees una cultura preventiva, que contempli totes les situacions que es puguin donar.

2. La prevenció dels riscos laborals haurà d'integrar-se en el conjunt d'actuacions i decisions de l'empresa tant en l'organització del treball com en tots els nivells de l'Ajuntament, inclosos tots els comandaments.

Aquesta integració de la gestió de la prevenció implica l'atribució i l'assumpció de l'obligació de incloure la prevenció dels riscos per a qualsevol activitat de l'Ajuntament.

Article 50. Servei de Prevenció

Es concertarà l'activitat preventiva amb un servei de prevenció aliè a l'empresa. La contractació del servei de prevenció haurà de ser consultada als representants dels treballadors.

L'elecció de la Mútua d'Accidents de Treball és farà amb la participació i consens dels treballadors (En el cas d'ajuntaments petits es pot nomenar un funcionari del propi ajuntament, que farà les tasques del servei de prevenció, aquest serà format per l'empresa).

Article 51. Vigilància de la salut

Es garantirà la protecció de la salut dels treballadors que siguin especialment sensibles als riscos derivats dels llocs de treball.

S'oferirà un reconeixement mèdic inicial als treballadors i es farà una vigilància de la salut amb reconeixements mèdics anuals, amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball així com la vigilància de la salut. Els reconeixements mèdics que s'efectuïn han de ser específics, i s'han d'adequar a les condicions de treball en cada lloc de treball.

Article 52. Avaluació de riscos

Es realitzarà una avaluació inicial de riscos de cada un dels llocs de treball. Un cop realitzades les avaluacions inicials es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per a eliminar els riscos o, sinó, reduir-los.

Article 53. Pla d'emergència i evacuació

En cada centre de treball es procedirà a la implantació d'un pla d'emergència i evacuació dels treballadors com a prevenció davant de situacions de risc.

També en la mesura de les possibilitats del propi Ajuntament s'establiran simulacres d'evacuació.

Article 54. Participació i representació

Els òrgans de participació i representació dels treballadors/es en matèria de salut laboral són els/les Delegats de Prevenció i el Comitè de Seguretat i Salut, segons estableix l'article 35 de la Llei de Prevenció de Riscos laborals.

Es formarà en salut laboral als treballadors i als seus representants, donant una formació suficient i adient als llocs de treball. Dedicant el temps necessari de treball per a la formació.

Els treballadors tindran dret a ser consultats i a participar, en els termes establerts en el capítol V de l'LPRL, en el disseny, adopció i compliment de les mesures preventives.

Inclou la consulta prèvia de qualsevol decisió en matèria preventiva que es vagi a realitzar en l'empresa, així com l'organització i planificació de la prevenció tal com es disposa en els arts 18, 33 i 36 de la Llei de Prevenció.

Article 55. Altres

S'elaborarà un pressupost anual, exclusiu i suficient, destinat a la planificació de l'activitat preventiva.

Es donarà una formació bàsica a tots els/les delegats/des de prevenció. Igualment es donarà informació sobre els riscos del seu lloc de treball a tots els treballadors.

Es faran relacions trimestrals dels accidents de treball, que serà lliurada als delegats de prevenció.

Tot allò que no es contempli en aquests punts s'acollirà al que s'estableix a la Llei de prevenció de riscos laborals.

Article 56. Assistència mèdica i revisions mèdiques anuals

Anualment l'Ajuntament facilitarà al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Pacte-Conveni la realització d'una revisió mèdica a través de la Mútua concertada per l'Ajuntament, que tindrà caràcter voluntari i abastarà especialment els aspectes d'incidència.

Aquesta revisió mèdica anirà a càrrec de l'Ajuntament. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. L'Ajuntament podrà conèixer únicament els resultats globals de la patologia laboral, a fi i efecte, d'adoptar les mesures adients per corregir les presumptes deficiències.

Article 57. Uniformitat i vestuari

Anualment la Comissió Paritària farà un estudi per determinar quins tipus i quantitat de roba de treball es necessària per al desenvolupament dels diferents treballs, i es proposarà al regidor de Personal, la dotació de vestuari per les treballadores i treballadors fixos i temporals que correspongui (Brigada, Neteja, Subaltern, Llar d'infants i Residència d'avis), la qual es renovarà sempre que sigui necessari, i com a mínim un cop a l'any.

Si qualsevol de les peces del vestuari lliurat al personal es deteriorés per l'ús accidentalment durant el treball, es lliurarà una nova peça prèvia acreditació del deteriorament de la vella.

Els representants dels treballadors participaran en la selecció de les peces per tal que s'adeqüin a les necessitats dels serveis a prestar. Els proveïdors seran assignats per l'Equip de Govern, i no es permetrà als beneficiaris la substitució per peces diferents de les prèviament seleccionades.

CAPÍTOL VII Garanties sindicals

Article 58. Garanties i facultats dels delegats de personal i Junta de Personal

Els representants del personal subjecte a aquest Pacte-Conveni tindran les garanties i facultats següents:

a) Audiència dels delegats de personal i Junta de Personal, en els supòsits de seguir-se expedient disciplinari a un d'ells, sense perjudici de la de l'interessat que es regularà en el procediment disciplinari

b) La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació

c) Facultat de publicar i distribuir, sense perjudici del desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

d) Garantia de no ésser discriminat en la seva promoció econòmica – professional en raó, precisament, del desenvolupament de la seva representació. En el supòsit que es faci necessària la modificació de les condicions de treball estarà a la major estabilitat possible dels representants sindicals. Els canvis de lloc de treball o condicions de treball no es podran fonamentar en mesures arbitràries o sancionadores

Es reconeix el dret d'audiència a tots els delegats de personal i Junta de Personal que hagin d'ésser traslladats per necessitats del servei o raons organitzatives. L'esmentada garantia s'entendrà a un any després del cessament efectiu del càrrec sindical.

e) Disponibilitat d'hores de crèdit sindical, que correspongui d'acord amb la normativa laboral de la seva jornada laboral sense disminució de la seva retribució, per l'exercici de les seves funcions sindicals en la forma establerta següent:

Els delegats de personal i Junta de Personal tindran la facultat d'acumular les hores sindicals entre ells. Les hores sindicals podran gaudir-se per trimestres. Les acumulacions hauran de comunicar-se a l'òrgan que ostenti la direcció de personal.

Article 59. Mitjans materials

L'Ajuntament facilitarà als delegats de personal i a les seccions sindicals que hi hagi un local i la utilització dels mitjans materials necessaris per al degut compliment de les seves funcions.

Article 60. Negociació col·lectiva i Comissió de Seguiment paritària

Les hores dedicades a la negociació col·lectiva no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals que disposen els delegats de personal, a l'igual que les hores dedicades a les reunions de la Comissió de Seguiment i/o reunions del Comitè de Salut Laboral.

Article 61. Seccions sindicals

La Corporació reconeix expressament a les Seccions Sindicals que varen concórrer a les eleccions sindicals i van obtenir representació, les facultats i drets previstos en la Llei de llibertat sindical i demés disposicions legals, i en especials les següents:

a) Representar i defensar els interessos de l'organització sindical que representi o dels seus afiliats i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització

b) Garantia de no ser discriminat en la seva promoció econòmica – professional en raó precisament del desenvolupament de la seva representació.

Article 62. Assemblees de treball

Els treballadors disposaran de les hores necessàries dintre de la jornada de treball, fins un màxim de 30 hores anuals, per a la celebració d'assemblees generals o sectorials. En cap cas el gaudir d'aquestes hores podrà pertorbar el bon funcionament dels serveis de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu.

Les esmentades assemblees s'hauran de notificar a la Corporació amb un mínim de 48 hores d'antelació i es comunicaran, així mateix, l'ordre de la celebració, havent d'acomplir els demés requisits establerts a l'article 43 de la Llei 9/87, de 12 de juny, d'òrgans de representació i participació del personal al servei de les administracions públiques.

Disposicions transitòries

Disposició transitòria primera

L'adaptació dels diferents imports i conceptes que figuren actualment en les nòmines del personal al servei d'aquest Ajuntament als corresponents conceptes retributius i els seus imports, així com el grup professional assignat, s'efectuaran de forma progressiva.

S'aplicarà un 50% d'increment en l'any 2010 i el 50% restant en l'any 2011 en aquells conceptes salarials en què es cregui més convenient per arribar als imports establerts.

Si un cop finalitzada la regularització citada anteriorment, el treballador o treballadora percebé una retribució salarial per sobre de la fixada, la diferència passarà a formar part d'un complement personal, el qual s'anirà actualitzant de igual manera que la resta de conceptes retributius.

Disposicions finals

Disposició final primera

Les retribucions dels treballadors al servei de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu durant la vigència d'aquest acord, tindran l'increment previst en els pressupostos generals de l'Estat.

Durant la vigència del present Pacte-Conveni s'estableix una paga de compensació única en concepte de revisió salarial pel cas que l'índex de l'IPC anual de Catalunya, sigui superior a la revisió fixada pel Govern, corresponent a cada any de vigència del Pacte-Conveni. L'import d'aquesta paga única es calcularà aplicant a les retribucions bàsiques i complementàries la diferència entre l'IPC previst i l'IPC real de Catalunya, fent-se efectiva en el mes de febrer de l'any següent.

Aquest diferencial del total de la nòmina, quedarà consolidat en nòmina a través del complement específic.

Disposició final segona

Els processos de consolidació tenen com a objecte la transformació d'ocupació temporal en fixa quan les tasques desenvolupades tinguin caràcter permanent i estructural.

Es per això que l'Ajuntament es compromet a realitzar, durant els dos primers anys de vigència d'aquest Pacte-Conveni, les convocatòries oportunes per consolidar l'ocupació temporal en fixa d'aquells llocs de treball que reuneixin les característiques expressades amb anterioritat, previ acord amb els representants legalment elegits pels treballadors. Aquesta consolidació es farà conforme al marc legalment establert.

Disposició final tercera

El contingut d'aquest Pacte-Conveni ho serà sense perjudici de l'aplicació de la legislació vigent que pugui modificar-ne el mateix, i especialment, les lleis de pressupostos anuals.

Disposició final quarta

Per a la seva validesa el present Pacte-Conveni haurà de ser aprovat pel Ple de la Corporació i signat per la representació de l'Ajuntament i la dels treballadors.

Disposició final cinquena

Qualsevol millora que, per llei o altra norma d'igual rang, sigui d'aplicació al personal funcionari de l'Ajuntament, s'aplicarà automàticament al personal laboral, sense necessitat de negociar-la en la Comissió Paritària.

Reglament regulador de la carrera administrativa de l'Ajuntament d'Esterri d'Àneu

Exposició de motius

L'Ajuntament en compliment del compromís contret en el Pacte-Conveni de les condicions de treball dels/les treballadors/res d'aquest ens local en ordre a la implantació de la carrera administrativa, ha elaborat el present Reglament.

D'acord amb el que disposa la legislació vigent que reconeix als/les treballadors/res de l'Administració local el dret a gaudir de les possibilitats de carrera administrativa i de promoció interna, aquest Reglament pretén configurar el model de carrera administrativa a aplicar al personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord-Conveni de l'Ajuntament.

La implantació de la carrera administrativa es perfila com un element essencial per a millorar l'exercici de les funcions del personal i la qualitat del servei públic en afavorir la superació professional i permetre la promoció horitzontal dels treballadors/res de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni dins del mateix grup de titulació.

L'eficàcia d'aquesta finalitat depèn en bona mesura de les polítiques de formació que l'Ajuntament dugui a terme, per la qual cosa i, de conformitat amb allò previst en l'Acord de les condicions de treball dels/les treballadors/res d'aquesta corporació, es garantirà la inclusió en el Pla anual de formació d'accions formatives específiques.

CAPÍTOL 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit d'aplicació

1. Aquest Reglament serà d'aplicació a tots els treballadors/res de l'àmbit d'aplicació de l'Ajuntament.
2. Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord els funcionaris d'habilitació de caràcter nacional, el personal

eventual de confiança i assessorament especial així com tot el personal no comprès en el paràgraf anterior.

Article 2. Elements definidors

Els elements definidors de la carrera administrativa són els següents:

- a) La permanència en el servei actiu

També es tindrà en compte en aquest concepte el temps de prestació de serveis a l'Ajuntament com a personal interí.

- b) La formació permanent i la seva projecció en la millora de la pràctica administrativa i l'atenció als ciutadans.

- c) La participació en qualitat de personal formador.

- d) La representació legal del personal en els temes que disposa la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques.

CAPÍTOL 2

De la carrera administrativa

Article 3. Carrera administrativa

La carrera administrativa s'articularà mitjançant l'assoliment de successius estadis, d'acord amb el que disposa aquest Reglament.

Article 4. Promoció d'estadis

1. Per l'assoliment del primer estadi s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 3 dels quals, com a mínim, correspondran a la permanència en situació de servei actiu a l'Ajuntament.

2. Per l'assoliment de nous estadis, s'haurà d'acreditar l'obtenció de 10 crèdits, 4 dels quals, com a mínim, correspondran a la permanència en situació de servei actiu a l'Ajuntament.

En qualsevol cas, hauran de transcórrer 4 anys per tal d'assolir un nou estadi.

3. Excepcionalment i per un sol cop, en el primer càlcul d'estadis, el temps de servei actiu o la part proporcional i els crèdits de formació que no s'hagin utilitzat en el còmput dels crèdits, és a dir el sobrant, es podrà acumular per assolir altres estadis.

4. L'Ajuntament bianualment garantirà una formació mínima de 40 hores per al seu personal, les quals s'impartiran sempre que sigui possible dins de la jornada de treball.

5. Si, transcorreguts 5 anys de servei actiu, la persona interessada no disposa dels crèdits necessaris per assolir un estadi a causa que no ha tingut l'oportunitat de rebre la formació a que té dret, es computaran 2 crèdits per cada 2 anys sense gaudir de formació o la part que correspongui.

6. Tot el personal, sempre que hagi o vagi adquirint estadis mitjançant el sistema indicat anteriorment, assolirà un estadi pels 20, 30, 35 i 40 anys de permanència en situació de servei actiu a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms.

Tot el personal que hagi complert els anys de servei necessaris per sol·licitar els estadis esmentats abans de l'1 de gener de 2010, podran sol·licitar la seva aplicació, si bé els efectes no podran ser anteriors a la vigència d'aquest Conveni.

Article 5. Crèdits

Els crèdits s'obtindran de la manera següent:

1. Per any de servei actiu a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms: 1 crèdit.
2. Per cada 20 hores de formació: 1 crèdit, o la part proporcional si el temps de formació és inferior o superior.

Els cursos de formació hauran de guardar una relació directa amb el lloc de treball o indirecta amb les prestacions de l'Administració pública i podran ser impartits per l'Ajuntament, l'Escola d'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya, l'Escola de Policia de la Generalitat de Catalunya, altres entitats de la Generalitat o de l'Estat, la Diputació provincial, centres universitaris o homologats o organismes dependents, col·legis oficials i aquells centres que hagin impartit cursos mitjançant

conveni o contracte amb l'Ajuntament o per entitats degudament acreditades o capacitades per realitzar la formació concreta de cada cas. Els realitzats per empreses privades i relacionats amb el lloc de treball, inclosos els realitzats de manera particular i fora de la jornada de treball.

El còmput de crèdits de formació es farà per tot el període necessari per a l'assoliment de l'estadi.

Serà necessari acreditar documentalment l'assistència i l'aprofitament als cursos descrits. En el supòsit que no es pugui acreditar la durada d'un curs, aquesta serà valorada per la Comissió de Seguiment o de Formació.

3. El còmput anual mínim de formació que no es pugui acreditar pel fet que no s'ha ofert o se li ha denegat al treballador des de l'Ajuntament, es computarà a raó d'un crèdit per any, o la part proporcional que manqui per assolir-lo, sempre que pugui quedar demostrat des del Departament de Recursos Humans.

4. Per l'acreditació d'un títol expedit per la Junta Permanent de Català corresponent a qualsevol nivell - entre el B (A2), C (C1), D (C2) i E- que no hagués estat exigint en el moment d'entrar a prestar servei actiu a l'Ajuntament o als seus organismes autònoms: 1 crèdit.

5. Per cada 20 hores impartides com a personal formador en cursos organitzats per l'Ajuntament o els seus organismes autònoms: 1,5 crèdits o la part proporcional.

6. Per cada any en la participació en funcions de representativitat legal del personal de l'Administració: 1 crèdit o la part proporcional.

A més, per l'acreditació de titulacions no exigides en iniciar les relacions de treball amb l'Ajuntament o els seus organismes autònoms i obtingudes a partir del moment esmentat sempre que es romanguin en situació de servei actiu:

Per l'acreditació d'una titulació en estudis relacionats amb el treball de l'Administració: 3 crèdits si és llicenciatura, doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 2 crèdits pel postgrau relacionat amb la llicenciatura i 2 crèdits si és diplomatura o màster relacionat amb la diplomatura i 1 crèdit pel postgrau relacionat amb la diplomatura.

Per l'acreditació d'una titulació en estudis no relacionats amb el treball de l'Administració: 2 crèdits si és llicenciatura, doctorat o un màster relacionat amb la llicenciatura; 1 crèdit pel postgrau relacionat amb la llicenciatura, 1 crèdit si és diplomatura o màster relacionat amb la diplomatura i 0,5 crèdits pel postgrau relacionat amb la diplomatura.

Per l'acreditació del títol de batxillerat superior (BUP o equivalent), FP2, COU i accés a la universitat, ESO o FP1, o equivalent, quan no sigui requeriment d'accés a la seva plaça: 1 crèdit per un sol d'aquests conceptes.

Títols de nivell superior expedits per les diferents federacions esportives: 1 crèdit.

Títols de nivell mitjà expedits per les diferents federacions esportives: 0,5 crèdits.

Per l'assistència a congressos no es rebrà cap tipus de valoració.

Per l'assistència a jornades i seminaris en què no consti el nombre d'hores, es consideraran 6 hores.

Per l'assistència a cursos setmanals en què no consti el nombre d'hores, es consideraran 25 hores.

Article 6. Assoliment d'estadis

1. La promoció d'un estadi a un altre s'assolirà el mateix dia en què s'acrediti la possessió del nombre de crèdits necessaris i es meritara de la manera següent:

- Quan s'acrediti dins de la primera quinzena del mes, l'estadi es meritara el mateix mes.

- Quan s'acrediti dins de la segona quinzena del mes, l'estadi es meritara el mes següent.

2. A excepció de la primera vegada, en consolidar un estadi,

s'inicia de bell nou el còmput de crèdits de formació per a assolir-ne un altre. És a dir, totes les hores de formació rebuda durant el període de l'assoliment del nou estadi, deixaran de tenir validesa per a futurs estadis.

S'exceptua d'aquest cas tot el que faci referència a titulacions, també s'entén dintre d'aquest supòsit les titulacions de nivell de català. En aquests casos no hi haurà cap prescripció pel que fa a les dates del còmput de crèdits de formació.

3. Els estadis són personals i una vegada assolits es consoliden com a dret adquirit. Els estudis no es perden pel fet d'integrar-se en un grup superior.

Article 7. Retribució dels estadis

1. Per a l'any 2011 el preu de l'estadi serà de 60 euros mensuals, i aquest import s'anirà actualitzant anualment en el mateix percentatge en què s'incrementin els altres conceptes retributius del personal de l'Ajuntament.

2. Aquesta quantitat es farà efectiva com a concepte autònom, el qual s'anomena "complement específic d'assoliment d'estadis" (CEAE).

Article 8. Registre de personal

L'adquisició d'un nou estadi s'inscriurà en el Registre de personal, previ el reconeixement de l'alcalde o la persona en qui aquest delegui.

Disposicions transitòries

1. A l'entrada en vigor d'aquest Reglament i per una sola vegada, per assolir cada estadi serà necessari acreditar 10 crèdits, dels quals 5 com a mínim hauran de correspondre a servei actiu.

Aquests crèdits es computaran de la manera següent:

a) Per any de servei actiu a l'Ajuntament: 1 crèdit.

b) Per cada 20 hores de formació: 1 crèdit, o la part proporcional si el temps de formació és inferior o superior.

En el supòsit que no es pugui acreditar la durada d'un curs, aquesta serà valorada per la Comissió de Seguiment.

Disposició final

1. Per tal de resoldre les qüestions derivades de l'aplicació d'aquest Reglament, es constituirà una Comissió de Seguiment integrada per les persones següents:

- 1 Representant de l'Ajuntament.

- 1 El delegat del personal laboral de l'Ajuntament.

— ◆ —

DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ

5723

De 19 de maig de 2011 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Decret d'Alcaldia de l'Ajuntament de Lleida, de 26 d'abril de 2011, per donar compliment a la Sentència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya sobre l'Acord de funcionaris regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lleida per al període 1-1-2006 a 31-12-2008 (codi de conveni número 2501062).

Vist el text del Decret d'Alcaldia de l'Ajuntament de Lleida, de 26 d'abril de 2011, per donar compliment a la Sentència de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya sobre l'acord de funcionaris regulador de les condicions de treball dels funcionaris de l'Ajuntament de Lleida per al període 1-1-2006 a 31-12-2008, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball, i l'article 170 de la Llei orgànica