

Dimecres, 28 de març de 2012

treballadors, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

e) Dur a terme visites als llocs de treball per exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

f) Exigir a l'Institut que adopti mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'Institut, com també al Comitè de seguretat i salut perquè s'hi discuteixin.

g) Proposar a l'òrgan de representació dels treballadors que s'adopti l'acord de paralització d'activitats a que es refereix l'article 21.3 de la Llei de prevenció de riscos laborals: "quan en el cas a que es refereix l'apartat 1 d'aquest article [quan els treballadors estiguin o puguin estar exposats a un risc greu i imminent amb motiu de la seva feina] l'empresari no adopti o no permeti l'adopció de les mesures necessàries per a garantir la seguretat i la salut dels treballadors, els representants legals d'aquests poden acordar, per majoria dels seus membres, la paralització de l'activitat dels treballadors afectats per l'esmentat risc. Aquest acord serà immediatament comunicat a l'empresa i a l'autoritat laboral, la qual, en el termini de vint-i-quatre hores, anul·larà o ratificarà la paralització acordada. L'acord a que es refereix el paràgraf anterior es pot adoptar per decisió majoritària dels delegats de prevenció quan no sigui possible reunir amb la urgència requerida l'òrgan de representació del personal".

Article 50. Reconeixement mèdic.

Anualment, dins del darrer quadrimestre de l'any, l'Institut farà un reconeixement mèdic voluntari, excepte el supòsits de l'article 22.1 de la Llei de Prevenció de riscos laborals, al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador o la treballadora. L'Institut facilitarà als seus treballadors la realització d'aquest reconeixement mèdic dins del seu horari

A les treballadores que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica ginecològica, i als treballadors majors de 45 anys que ho demanin se'ls farà una revisió mèdica andrològica.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat.

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconselli per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment de la persona afectada.

Per a anàlisi estadístic, al Comitè de seguretat i salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius de treballadors.

Article 51. Protecció de l'embaràs.

Durant l'embaràs, i quan hagi un risc diagnosticat pel metge, per lleu que pugui ser, de la salut de la mare i del fetus i sempre amb prescripció facultativa del metge de l'Institut o de la Seguretat Social, la treballadora tindrà dret al canvi immediat del seu lloc de treball mentre duri l'embaràs.

Prèvia negociació al si de la Comissió de seguiment i interpretació del conveni, s'aplicaran altres mesures alternatives en els casos que el canvi de lloc de treball no sigui suficient per a garantir la protecció de l'embaràs.

Article 52. Roba de treball.

Per al personal docent de les escoles bressols municipals se'ls facilitarà el següent vestuari:

Descripció	1r. lliurament	Anys
Samarreta cotó màniga curta	4	2
Samarreta cotó màniga llarga	2	2
Xandall:		
Dessuadora	1	4
Pantaló	4	2

Dimecres, 28 de març de 2012

Cada dos anys, l'Institut i els representants dels treballadors, a través de les persones delegades de prevenció, avaluaran el funcionament d'aquest apartat i es podran plantejar modificacions, si hi ha acord, a través de la Comissió de seguiment i interpretació del conveni.

CAPÍTOL 9. REGIM DISCIPLINARI

Article 53. Regim disciplinari.

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus o molt greus, independentment de les que figuren en l'Estatut dels treballadors i a altres disposicions legals d'aplicació a la funció pública pel que fa a la tipologia i sancions seran:

53.1. Faltes Lleus.

- a) la falta de puntualitat injustificada del lloc de treball sempre que no excedeixi de tres al mes i que aquest retard no perjudiqui als serveis.
- b) el retard en l'execució de tasques, sempre que no afecti greument el servei.
- c) no presentar en el termini oportú la baixa per incapacitat temporal o el justificant d'assistència mèdica amb indicació de dia i hora de visita.
- d) la negligència en la conservació de materials, mobiliari i útils, sempre que no resultin perjudicis econòmics directes.
- e) la incorrecció amb el públic, companys de feina o col·laboradors.

53.2. Faltes Greus.

- a) més de tres faltes de puntualitat injustificada al mes sense perjudicis als serveis o fins a tres si causen perjudicis als serveis.
- b) l'incompliment de les ordres o instruccions dels superiors i de les obligacions concretes en el lloc de treball o les negligències que suposin perjudicis per al servei.
- c) la negligència en la conservació de materials, mobiliari i útils, si resulta perjudici econòmic directe.
- d) la falta de disciplina a la feina o la falta de respecte al públic, companys de feina i col·laboradors.
- e) la simulació de malaltia o accident laboral.
- f) la disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- g) infringir el secret de la correspondència o documents reservats de l'entitat o del personal o vulnerar la reserva i confidencialitat de les dades conegudes en el desenvolupament del treball.
- h) realitzar durant la jornada treballs particulars o utilitzar per a ús propi materials de l'empresa.
- i) tres faltes lleus en un termini de tres mesos.

53.3. Faltes molt greus.

- a) la imprudència que suposi risc d'accident per al treballador, els seus companys o tercers.
- b) la realització de qualsevol activitat per compte pròpia o aliena durant els períodes d'incapacitat temporal.
- c) el frau comès en matèria de despeses, dietes i desplaçaments.
- d) les agressions a companys, col·laboradors, representants de l'empresa i públic.
- e) l'assetjament moral i laboral (mobbing).