
CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL PER AL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE MÓRA D'EBRE

CAPÍTOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. ÀMBIT FUNCIONAL

El present Conveni, té com a finalitat la regulació de les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, inclosos el personal dependent dels Patronats Municipals, ens mercantils de titularitat municipal i contractats a través de l'OTG.

Article 2. ÀMBIT PERSONAL

- 1.- Els pactes continguts en aquest Conveni són d'aplicació a tot el personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre i als seus Patronats.
- 2.- Queden expressament exclosos els llocs de treball reservats al personal eventual que ocupi càrrecs de confiança o assessorament especial així com els càrrecs electes de la corporació.

Article 3. ÀMBIT TEMPORAL

Aquest Conveni entra en vigor al dia següent de la seva ratificació corresponent feta per el Ple municipal, tot i que tots els seus efectes que se'n deriven inclosos els econòmics, entraran en funcionament l'1 de gener de 2005, i finalitzarà la seva vigència el 31 de desembre de 2007 i, serà tàcitament prorrogable d'any en any a partir d'aquesta data, excepte en el cas de denúncia expressa i escrita d'alguna de les parts, formulada amb un mínim de 3 mesos d'antelació des de el termini inicial de vigència o a partir d'alguna de les seves pròrrogues. Fins a la signatura i registre d'un de nou, seguirà en vigor aquest conveni, independentment de la seva data de finalització.

Article 4. VINCULACIÓ AMB ALTRES NORMATIVES

- 1.- Las normes contingudes en aquest Conveni regulen les relacions entre l'Ajuntament i el personal laboral amb caràcter general. Amb caràcter supletori, o en allò que no estigui previst, son aplicables les disposicions de caràcter general i altres normes concordants, especialment el Reglament del personal al servei de las entitats locals.
- 2.- Les modificacions retributives i de condicions de treball que es puguin establir en el futur per disposició legal, reglamentaria o com a conseqüència de l'elaboració de nous Convenis col·lectius del personal laboral de l'Ajuntament de Móra d'Ebre, únicament tindran eficàcia i seran d'aplicació quan, considerats en el seu conjunt i en còmput anual, superin les condicions d'aquest Conveni.
- 3.- Es respecten les situacions personals vigents anteriors que ultrapassin les condicions pactades en aquest Conveni, així com altres acords que puguin estar vinculats.

4.- Les condicions fixades en aquest Conveni es consideren mínimes, raó per la que qualsevol pacte contrari entre l'Ajuntament i el seu personal en perjudici objectiu d'aquest no pot prevaler sobre el que aquí se estableix.

Article 5. COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT

1- En el termini de quinze dies següents a la signatura d'aquest Conveni es constituirà la Comissió paritària per a la interpretació, la vigilància, la millora i l'estudi del Conveni, que estarà formada per tres representants de la Corporació, i tres representants del Comitè d'Empresa, amb un membre com a mínim de cada sindicat amb representació al Comitè d'Empresa.

Les normes de funcionament de la Comissió paritària queden establertes en el reglament que s'adjunta com annex a aquest Conveni (annex 1).

2. Aquesta comissió, tindrà caràcter resolutori i tindrà les funcions específiques següents:

- Interpretació, vigilància, millora, estudi i aplicació del Conveni.
- Negociació de la revisió de les condicions econòmiques.
- Estudi de les situacions de baixa per IT i proposta de retribució al 100% si s'escau.
- Repartiment equitatiu segons taules aprovades en conveni del fons d'estudis i del fons social.
- Participar en l'elaboració dels programes de formació que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.
- Emetre informes sobre les qüestions que siguin proposades per les parts sobre la interpretació d'allò pactat.
- Totes les altres qüestions que li siguin encomanades derivades d'aquest Conveni.
- Sobre les reclamacions sobre reclassificació professional i adscripció definitiva als grups i categories professionals, donarà opinió i emetrà informes.

3. Els punts i/o acords no contemplats en el conveni seran elevats per part de l'afectat/da a la Comissió paritària, qui resoldrà en el termini de temps més breu possible

4. La Comissió paritària es reunirà ordinàriament cada 4 mesos i, a petició d'alguna de les parts, de forma extraordinària quan sigui necessari. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. En cas contrari s'eleva a l'arbitratge de l'autoritat laboral competent de la Generalitat de Catalunya.

5. Ambdues parts es sotmetran voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació quant a la interpretació, el compliment o l'incompliment del present Conveni, mitjançant els sistemes de mediació i conciliació, preferentment el Tribunal Laboral de Catalunya.

6. Les conclusions de la Comissió s'adoptaran per majoria dels seus membres i es faran públics als treballadors segons la seva naturalesa, ja sigui de forma col·lectiva o bé de forma individualitzada.

-2-

CAPÍTOL II

CONDICIONS DE TREBALL

Article 6. JORNADA LABORAL

- 1.- Tot el personal de l'Ajuntament farà una jornada de 37,5 hores setmanals.
- 2.- El Personal Laboral, restaran exempts de realitzar servei els dies 24 i 31 de desembre. A efectes d'oficina s'estableixen uns torns oberts de registre de 9 a 14 hores, compensant-se aquestes hores.
- 3.- Aquesta s'efectuarà de dilluns a divendres.
- 4.- S'estableix un torn de reten per atendre contingències sobrevingudes durant els caps de setmana i dies festius. Aquest reten es retribuirà amb una quantitat fixa per dia de reten i persona. Cas de ser necessari la intervenció del personal de reten les hores treballades es retribuiran com a hora extraordinària d'acord amb els preus estipulats en el present document.
5. Pel que fa a l'any 2005 l'import per dia de reten i persona s'estableix en 30,00 EUROS, aquest import serà revisat anualment i serà incrementat d'acord amb els augments establerts per les retribucions mensuals.

Article 7. HORARI LABORAL

Tipologies de jornades de caire general:

- 1.- Als efectes de distribució de la jornada laboral, es distingeix entre l'horari laboral de règim comú o jornada ordinària.
- 2.- Jornada ordinària: l'horari laboral comú, que afecta els centres i col·lectius de caràcter administratiu i aquells altres que, sense aquest caràcter, puguin assimilar-s'hi genèricament, queda fixat en una jornada intensiva de dilluns a divendres.
- 3.- El personal té dret a una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu.
- 4.- Durant les hores de la jornada de treball, no es pot abandonar el lloc de treball, excepte que hi hagi una causa degudament justificada i amb la corresponent autorització prèvia del superior a qui correspongui.
- 5.- En cap cas, la distribució de la jornada i el horari s'entendrà que té un caràcter personal, sinó que es determinarà en relació amb el lloc de treball, alhora que evitant el produir cap mena de discriminació envers cap treballador o col·lectiu d'aquests sigui quina sigui la seva naturalesa.
- 6.- Durant la vigència d'aquest conveni, s'estudiarà el còmput d'hores extres que genera cada lloc de treball, a efecte de procurar que en aquells llocs on sigui necessari, sigui incrementada la plantilla.
- 7.- Els torns de treball s'establiran en règim de jornada intensiva pel matí (adequant l'horari en cada cas). Per la brigada d'obres i/o

personal d'oficines l'horari serà de 7,30 a 15 hores de dilluns a divendres.

8.- El personal destinat a exercir les seves tasques a les dependències de la Policia Local, s'adaptarà tant en torns com en horari laboral, als dels membres de la Policia Local i els hi seran d'aplicació els mateixos sistemes compensatoris en matèria de festes i possibles excessos de jornada, que es contempen per aquests treballadors.

Article 8. CALENDARI LABORAL

Es respectarà el calendari laboral establert per al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya a més dels dies de festa local.

Article 9. VACANCES I DIES DE LLIURE DISPOSICIÓ

1.- Les vacances anuals tindran una durada de 31 dies naturals per cada any complert, Es podran gaudir durant l'any en curs i fins el 31 de gener de l'any vinent. A més als 15 anys de servei es gaudirà d'un dia més, un més als 20, 25 i 30, fins a un màxim de 35 dies naturals, consolidables en cada cas.

2.- Tota la plantilla de l'Ajuntament tindrà dret a gaudir almenys d'una quinzena de vacances als mesos de juliol o agost.

3.- El còmput de les vacances es realitzarà des del seu dia inicial, que en cap cas coincidirà amb la festa setmanal, fins a l'últim dia natural anterior a la incorporació.

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

5.- Els dies de lliure disposició s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació de 3 dies. En cas de necessitat urgent, es podran demanar amb una antelació inferior a 3 dies. Tanmateix, si no es poden disposar dins de l'any en curs, es poden demanar fins al 31 de gener de l'any vinent.

6.- Sigui com sigui, la planificació distributiva tant dels períodes de vacances com dels dies de lliure disposició es farà per serveis i de mutu acord entre el personal i el respectiu cap del servei.

7.- La Comissió Paritària tindrà potestat per a resoldre les qüestions més particulars que es puguin plantejar en l'aplicació d'aquest article.

Article 10. PERMISOS I LLICÈNCIES

1. Es concediran permisos per les causes següents, degudament justificades:

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

b) Trasllat de domicili: 1 dia en el municipi on estigui domiciliat

el treballador; 2 dies fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Tarragona i 4 fora de la província.

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

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

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

f) Malaltia greu d'avis, néts, sogres, gendres o cunyats: 3 dies quan els succés tingui lloc en el propi municipi on estigui domiciliat el treballador; 4 dies si es produeix fora d'aquest municipi de domiciliació i dins de la província de Tarragona i 5 dies si és fora de la província.

g) El supòsit de malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica es farà extensible als casos de cirurgia especialitzada sense hospitalització que requereixi atenció postoperatòria especial en el domicili quan afecti els familiars relacionats anteriorment i que no puguin ser objecte d'una adequada atenció per part d'un altre membre de la família.

h) En els casos de malaltia greu de familiar amb hospitalització, els dies de permís podran utilitzar-se en qualsevol moment del període d'hospitalització, sempre que sigui de forma continuada.

i) Visita mèdica i acompanyament de familiars fins a segon grau: el temps indispensable. Aquest supòsit inclou la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que hagin de realitzar-se dins de la jornada de treball, prèvia justificació de la seva realització en horari laboral.

j) El treballador que hagi de tenir cura d'un malalt amb els quals conviu, té dret, sense minva de les retribucions, a una reducció de jornada d'una hora diària, que pot fraccionar-se en dues parts de mitja hora, o bé substituir-se per la reducció de jornada en dues hores i mitja setmanals

k) Exercici de les funcions de president, vocal, interventor o apoderat en eleccions públiques: el dia de la votació i reducció de 5 hores en la jornada següent.

l) El personal adscrit al Patronat de Turisme que assisteixi a Fires o Promocions Turístiques en representació de l'Ajuntament dins de l'Estat espanyol, gaudirà d'un dia festiu de descans a l'endemà d'acabar la Fira, tractant-se en tot cas, d'una jornada no descomptable dels dies d'assumptes personals o altres llicències a les que tingui dret.

m) Sigui com sigui, es pretindrà que en qualsevol circumstància no definida amb anterioritat o per a determinar en la pràctica, es regeixi sempre per l'establert al Reglament català del personal al servei de les entitats locals i a la Llei 6/2002, de 25 d'abril, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar

del personal de les administracions públiques.

n) A més, el personal de l'Ajuntament amb una antiguitat mínima de 2 anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda de 3 mesos, mantenint-se totes les seves condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei.

o) Matrimoni: 15 dies. Als efectes de permisos, la referència al cònjuge es fa extensiva a tots els supòsits de parelles de fet, amb independència de la seva orientació sexual, sempre que l'acte causant de la convivència s'acrediti mitjançant document oficial.

Especificitats dels permisos per lactància, guarda legal, maternitat, adopció i acolliment, i per a tenir cura de persones en situació de dependència:

1. Els treballadors amb un fill o filla de menys de dotze mesos tenen dret a un permís d'una hora diària d'absència del treball per lactància; aquest període de temps pot ésser dividit en dues fraccions. Si tant el pare com la mare són treballadors de l'Ajuntament, només un d'ells pot exercir aquest dret.

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

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

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per a obtenir aquesta reducció de jornada de treball, el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora al treball després del permís per maternitat que regula l'apartat 4.

c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a què fa referència l'apartat 5.a.

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

normativa de funció pública.

2. En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions. Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial. A aquests efectes, el departament competent en matèria de funció pública ha d'establir els criteris de concessió d'aquesta reducció de jornada de treball.

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

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

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

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

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

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors de fins a sis anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució

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

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

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

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

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

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

8. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

9. En els casos en què la concessió de la llicència al treballador o treballadora, per raó de comandament, afecti el rendiment del treball

d'altres treballadors, s'han de prendre les mesures pertinents per a garantir una prestació del servei adequada.

Article 11. MOBILITAT I PROMOCIÓ INTERNA

1.- Pel que fa a la mobilitat i la promoció interna així com en la provisió de llocs de treball, règim d'ocupació, selecció i transferència s'aplicarà allò que estableix el Reglament català del personal al servei de les entitats locals.

2.- No obstant això, es facilitarà la promoció interna en les places que sigui possible de les vacants produïdes a la plantilla.

3.- La titulació no serà un requisit indispensable per accedir a categories o ocupacions del grup C quan l'accés es fa des del grup D, ni al grup D quan es fa l'accés del grup E, quan es compleixi el requisit de tenir més de 10 anys d'antiguitat, o més de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.

Article 12. VALORACIÓ DELS LLOCS DE TREBALL

1.- L'Ajuntament de Mora d'Ebre elaborarà la valoració dels llocs de treball, per tal de realitzar i aplicar en un termini de temps el més breu possible, la conversió dels conceptes salarials igual que el personal funcionari, i la següent aplicació del complement específic a cada lloc de treball per arribar a igualtat salarial entre el personal laboral i funcionari.

2.- La comissió paritària intervindrà en l'elaboració de la valoració esmentada.

Article 13. ESTABILITAT EN EL LLOC DE TREBALL

El contracte de treball es basarà en el principi de garantia del lloc de treball, amb les excepcions que preveu la legislació vigent.

Article 14. PERSONAL LABORAL FIX

1.- Els llocs de treball que constitueixen activitat regular, normal i permanent de la corporació i els seus organismes autònoms, han de ser ocupats per personal laboral fix.

2.- Durant la vigència d'aquest conveni es desenvoluparà un programa de conversió de treball de caràcter temporal en fix en aquells casos en què la tasca sigui de caràcter permanent i vinculada a la delegació de competències.

3.- En la selecció de personal, cal tenir en compte especialment, l'adequació del sistema selectiu al contingut dels llocs de treball a ocupar pel personal seleccionat, de forma que s'analitzin els mèrits i l'experiència dels aspirants i llur capacitat i idoneïtat per al desenvolupament de les funcions assignades al lloc de treball.

4.- El sistema normal de selecció és el concurs, en el qual s'han de tenir en compte les condicions personals i professionals que requereixi la naturalesa dels llocs a ocupar. Quan entre els mèrits exigits en el

barem del concurs hi figurin condicions d'aptitud, coneixements o experiències, podran efectuar-se les proves necessàries per a contrastar-los i valorar-los.

5.- El sistema de concurs-oposició es pot utilitzar quan sigui necessària la realització de proves de coneixement específiques per determinar la capacitat o l'aptitud dels aspirants. Aquestes proves s'han d'adequar necessàriament als llocs de treball que hagin de ser coberts i han de predominar les que tinguin caràcter pràctic.

6.- L'oposició lliure pot ser convocada segons les especials condicions que concorrin en els corresponents llocs de treball o quan l'elevat nombre de places existents així ho aconsellin.

7.- En qualsevol cas, sempre s'han de respectar els principis constitucionals d'igualtat, mèrit capacitat i publicitat.

8.- En tots els processos de selecció de personal, el Comitè d'Empresa podrà nomenar un representant per a integrar-se en l'òrgan de selecció. La persona designada podrà actuar amb veu però sense vot i haurà de tenir la idoneïtat necessària en relació amb les places a cobrir

Article 15. FORMACIÓ

Anualment, la corporació haurà d'estudiar i elaborar un Pla de Formació on es detallin les necessitats de formació professional del seu personal. Aquesta formació s'haurà de relacionar i vincular amb la planificació integral dels recursos humans de l'Ajuntament, adequant-se a cada treballador en relació amb les tasques que desenvolupa segons l'establert al catàleg de llocs de treball del personal municipal. S'haurà de facilitar una còpia d'aquest pla a tot el personal.

A tal efecte la Comissió Paritària serà la que estableixi el contingut i l'aplicabilitat de l'esmentat Pla de Formació.

Sigui com sigui, el treballador/a podrà assistir als cursos de formació en horari laboral o fora d'ell, pels quals rebrà les indemnitzacions legalment establertes per raó del servei.

Sigui com sigui, el personal que assisteixi a cursos de formació realitzats pel mateix ajuntament, o per encàrrec del mateix, generarà una puntuació per hores de formació i/o per tipologia del curs. S'hauria d'estructurar uns barems amb els quals amb una determinada puntuació el treballador pugui promocionar a nivells superiors dins del mateix grup.

Article 16. ESTRUCTURA SALARIAL

L'estructura salarial constarà de: sou base, antiguitat (triennis), complement destinació complement específic i complement personal transitori. Es mantenen les condicions personals de tots els treballadors. Es mantenen els imports anuals de tots els treballadors aplicant-hi un complement personal transitori, el qual, si s'escau, podrà ésser motiu de congelació.

L'antiguitat es pagarà per triennis vençuts segons l'estructura funcional. Per això i d'acord amb el redactat del present conveni s'adaptaran les categories professionals a l'estructura funcional amb grups A, B, C, D, i E.

GRUP	TRIENNIS ANY	TRIENNIS MES
A	493,20 €	41,10 €
B	394,68 €	32,89 €
C	296,28 €	24,69 €
D	198,00 €	16,50 €
E	148,56 €	12,38 €

Aquest concepte salarial es pagarà a partir de l'1 de gener de 2005 a tot el personal laboral amb una antiguitat igual o superior a 6 anys, fent-se efectiu el primer trienni a partir del sisè any.

Tot el personal al qual s'apliqui aquest conveni percebrà dues pagues extraordinàries que seran abonades l'una el mes de juny i l'altra el mes de desembre, tindran la mateixa estructura que les del personal funcionari i s'acolliran a l'establert a la Llei de pressupostos de l'Estat per cada exercici de vigència del present document.

Si durant la vigència d'aquest pacte, per raó del servei, algun treballador realitza treballs de superior categoria a la seva, aquest percebrà automàticament la quantia assignada al lloc de treball ocupat. En cap cas podrà ser obligat a realitzar aquestes funcions sense percebre el seu corresponent.

Article 17. INCREMENTS RETRIBUTIUS

Per als anys, 2005, 2006 i 2007 s'aplicaran els increments salarials establerts a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a cadascun dels exercicis assenyalats a excepció del complement transitori que restarà congelat.

El nostre actual model de servei públic basat en la gestió de polítiques de prestació directa dels serveis a la ciutadania ens obliga establir mecanismes de modernització i millora de les actuals pautes i estratègies operatives de gestió dels serveis públics. Les noves tecnologies aplicades a la gestió dels serveis repercutirà sens dubte en una prestació de qualitat al nivell que els ciutadans ens reclamen. En aquest sentit, l'establiment d'aquest programa quatrianual té que ser l'eina que garanteixi en el futur un servei coherent amb els moviments i transformacions que la nostra societat reclama al servei públic.

A partir de l'any següent al de la signatura del present document l'Ajuntament crearà un fons econòmic addicional de caràcter anual lligat a aquest nou programa de modernització i incentivació. Aquests fons es contemplaran en els pressupostos municipals.

La comissió paritària serà la que fixarà anualment l'import dels esmentats fons econòmics addicionals així com la seva distribució.

Article 18. DIETES I DESPLAÇAMENTS

1.- Quan el treballador s'hagi de desplaçar per raons de la seva feina fora del seu centre habitual de treball, la Corporació li abonarà en concepte d'indemnització les quantitats següents:

Dietes: ½ dieta: 15 €
 Sencera: 30 €
 Amb allotjament: 100 €

Desplaçament vehicles propis: 0,21 €

2.- Si es fa el desplaçament en transport públic, s'abonarà l'import del bitllet.

3.- Així mateix s'abonarà els desplaçaments ocasionats per temes de formació continuada de l'empleat públic o bé se li facilitarà al transport.

Article 19. HORES EXTRAORDINÀRIES

1.- Son considerades hores extraordinàries aquelles que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual.

2.- Es consideraran hores nocturnes les compreses entre les 22 i les 6 hores del dia següent.

3.- Les hores extres preferiblement es podran compensar o cobrar, segons triï la persona que les ha fetes. Cas de voler compensar, es podran acumular per tal de poder gaudir de dies sencers.

4.- La compensació es farà segons la següent equivalència:

a) Hores extres normals es compensaran a raó d'una per una i mitja.

b) Hores extres nocturnes o festives es compensaran a raó d'una per dues.

5.- L'Ajuntament i els representants dels treballadors, es fixen com a objectiu la reducció màxima de les hores extres i els serveis extraordinaris.

6.- El càlcul per obtenir els preus de les hores ordinàries es durà a terme a raó d'una jornada anual de 1672 hores

7.- A les hores extraordinàries se'ls aplicarà un índex multiplicatiu d'1,20 sobre el preu d'hora ordinària.

8.- Les hores extraordinàries amb caràcter festives i nocturnes se'ls hi aplicarà un índex multiplicatiu d'1,25 al preu de l'hora extraordinària.

Article 20. SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

1.- L'Ajuntament i el personal afectat per aquest Conveni han de donar compliment rigorós a les disposicions sobre seguretat i salut en el treball vigents. El marc de discussió d'aquests temes és el Comitè de Salut i Seguretat Laboral.

2.- Es constituirà aquest Comitè amb els representats del personal laboral i funcionari al cap d'un mes de la signatura d'aquest conveni.

Art 21. VESTUARI

1.- La corporació facilitarà la roba de treball adequada per al personal que desenvolupi serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, o que requereixin unes mesures especials de seguretat i de protecció. (la Comissió Paritària de Seguiment, estudiarà les prenes i la periodicitat que s'han de lliurar).

- 2.- Independentment del punt anterior, el Consistori es compromet a proporcionar a cada treballador com a mínim la vestimenta bàsica.
- 3.- El lliurament s'efectuarà per a tots els diferents col·lectius, per a l'hivern abans del 31 de juliol, i per a l'estiu abans del 31 de març. En el moment del lliurament, el treballador lliurarà la peça de roba vella.
- 4.- Si qualsevol de les peces que formen la relació de vestuari es deteriorés per l'ús o bé accidentalment abans de la seva renovació, es lliurarà una nova peça prèvia acreditació i justificació dels motius del deteriorament de la vella.

Article 22. INCAPACITAT TEMPORAL PER CONTINGÈNCIES COMUNES I ACCIDENTS DE TREBALL

Contingències comunes i accident no laboral:

Durant els primers quinze dies de la baixa es farà efectiu el 100 % del salari, a partir del setzè dia es percebrà l'establert per la legislació vigent.

Excepcionalment i a proposta de la comissió paritària es podrà complementar el percentatge legalment establert fins el 100 % de la retribució.

Accidents de treball i malaltia professional:

El treballador amb incapacitat temporal com a conseqüència d'accident de treball o malaltia professional percebrà el 100 % del salari a partir del primer dia de la baixa.

En els supòsits de malaltia o accident, l'absència del lloc de treball requereix la presentació de la corresponent baixa mèdica oficial dins dels tres primers dies d'absència al centre de treball.

Article 23. FAMILIARS DISCAPACITATS

El personal laboral que tingui al seu càrrec un familiar disminuït físic o psíquic que no realitzi activitats retribuïdes haurà de percebre una ajuda mensual a establir a l'efecte. Aquest ajut s'establirà a través de la comissió de seguiment del present conveni.

Article 24. BESTRETES

1.- El personal laboral municipal tindran dret a demanar bestretes econòmiques reemborsables, mitjançant sol·licitud degudament motivada.

2.- La quantia total no podrà excedir l'import corresponent a la suma de tres mensualitats íntegres del sol·licitant. Aquest, tindrà el deure de reemborsar el 100% de l'import, sense interessos, en un període màxim de 24 mesos (28 pagues).

Article 25. PERMISOS DE CONDUCCIÓ

Al personal que ha de conduir un vehicle per raó de la seva feina que ocupi el lloc de treball adequat a la seva categoria professional, l'Ajuntament li pagarà l'import de la renovació dels permisos de conducció.

Article 26. ALTRES PRESTACIONS SOCIALS

AJUT SOCIAL

Per part de l'Ajuntament s'habilitarà una partida al pressupost per import de 6.000,00 EUROS en concepte d'ajut d'estudis i per l'adquisició d'ulleres i lents de contacte, per tant tots els treballadors que ho necessitin, per al seu habitual desenvolupament de la tasca professional, l'Ajuntament contribuirà amb les despeses satisfetes per treballador amb motiu d'adquisició, i prèvia justificació facultativa en les quanties i conceptes següents:

Carcassa d'ulleres:	Fins a 33 Euro
Lents de contacte:	Fins a 33 Euro
Vidres d'ulleres:	Fins a 33 Euro

La Comissió paritària establirà la limitació temporal d'aquests ajuts i el repartiment d'acord amb les sol·licituds que es presentin.

Article 27. ASSISTÈNCIA JURÍDICA I RESPONSABILITAT CIVIL

L'Ajuntament garantirà l'assistència jurídica dels empleats públics en actuacions judicials a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Article 28. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA D'ACCIDENTS

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assegurança, en benefici dels treballadors o familiars d'aquests per causes d'accident de treball, per les quanties següents:

Mort per accident de treball:	39.000,00€
IPA per accident de treball:	39.000,00 €
IPT per accident de treball:	22.000,00 €
Gran invalidesa:	39.000,00 €
En cas de mort natural la indemnització serà de 1.500,00 €.	

CONDICIONS SINDICALS

Article 29. COMPETÈNCIES I FACULTATS DELS REPRESENTANTS DELS TREBALLADORS

Els Delegats de Personal i/o membres del Comitè d'Empresa, tenen les competències i facultats que s'assenyalen al Estatut del Treballador:

- Disposar d'assessors a la seva disposició.
- Expressar col·legiadament i lliurement les seves opinions en matèries pròpies del seu àmbit de representació.
- Orientar, assessorar i assistir el personal afectat per aquest Conveni, en qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació amb l'Ajuntament, així com als drets i deures que se'n deriven.
- En cas que l'Ajuntament pretengui externalitzar o contractar amb empreses exteriors serveis d'importància rellevant que puguin afectar personal propi de l'Ajuntament, prèviament s'han de mantenir consultes i negociacions amb la representació dels treballadors sobre la situació laboral del personal afectat.

Article 30. DRETS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Els representants dels treballadors gaudeixen dels següents drets:

- a) Accedir i circular lliurement per les dependències de l'Ajuntament, sempre que no es destorbi el normal funcionament dels corresponents serveis.
- b) Assistir a totes aquelles reunions entre l'Ajuntament i els ens sindicals.
- c) Publicar i distribuir lliurement les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.
- d) Disposar d'un crèdit de 15 hores mensuals per a l'exercici de les funcions representatives, computables com a treball efectiu. Aquestes hores es poden acumular entre membres del mateix sindicat. No s'han de computar com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació col·lectiva, ni tampoc les de reunions convocades a instàncies de la corporació, ni les utilitzades en reunions de la Comissió Paritària o del Comitè de Seguretat i Salut ni tampoc aquelles que es requereixen per a la discussió, negociació i/o aprovació del present Conveni. Tampoc no s'hi ha de computar les de requeriment per part de les autoritats laborals competents.
- e) No ésser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.
- f) Ésser informats d'aquelles prestacions de serveis que contracti l'Ajuntament.
- g) Ésser informats de totes aquelles qüestions de caire laboral referents a qualsevol treballador municipal o bé a un cert col·lectiu en concret. A tal efecte, se els hi facilitarà tota aquella documentació que es sol·liciti i que en base a la Llei, pugui proporcionar-se. Emetre informes abans de l'adopció d'acords de caire laboral, negociar-los, alhora que suscitar noves propostes.
- h) Tenir accés als butlletins oficials, a les bases de dades de legislació i jurisprudència i a la bibliografia que els pugui resultar d'interès i que l'Ajuntament té disponible.
- i) Poder considerar com a accident laboral, a tots els efectes, en el cas que els Delegats de Personal en pateixin algun, durant l'exercici del seu càrrec.

Article 31. OBLIGACIONS DE LA REPRESENTACIÓ DELS TREBALLADORS

Els Representants dels treballadors tenen les obligacions següents:

- a) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.
- b) Mantenir la discreció professional obligada, ja sigui de manera individual o col·lectiva, sobre totes aquelles matèries de les quals tenen informació específica per raó del seu càrrec, fins i tot després d'haver acabat el mandat corresponent.

Article 32. MITJANS MATERIALS

Per desenvolupar les seves activitats, la representació del personal i les seccions sindicals amb representació dins l'Ajuntament, tenen dret a la

utilització d'un local adequat, i també a l'ús dels mitjans materials necessaris, facilitats per la corporació, per al compliment de les seves funcions.

Article 33. SECCIONS SINDICALS

Un cop s'hagi comunicat formalment a la corporació que se'n crea una, la secció sindical pot gaudir, entre altres, de la facultat de disposar d'un mínim de 36 hores anuals per realitzar assemblees o reunions en hores de servei, amb la possibilitat d'acumular fins a un màxim de 2 hores en una assemblea o reunió.

A petició de la central sindical que convoqui, es pot considerar la possible utilització d'alguna dependència consistorial dins del còmput d'hores establert. Als delegats/ades de les seccions sindicals se'ls ha d'aplicar el contingut de l'article 30 i 31 d'aquest Conveni.

Els afiliats/ades a un sindicat que tinguin càrrecs electes comarcals, provincials, autonòmics, estatals o superiors, a les organitzacions sindicals més representatives, tenen dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per desenvolupar les funcions sindicals pròpies del càrrec.

Article 34. ASSEMBLEES

L'Ajuntament ha de facilitar la realització d'assemblees del personal, en els temes previstos en la legislació vigent.

En tots els casos és obligatori fixar-ne la incidència i s'ha de garantir tant l'ordre, com també que els serveis d'atenció al públic i la vigilància no quedin desatesos.

En la convocatòria s'ha de fer constar l'ordre del dia proposat pels convocants, a més d'on es realitzarà, el dia i hora de reunió. Una assemblea s'ha de comunicar amb una antelació mínima de 48 hores tant al personal com a l'alcalde o regidor delegat en temes de personal, de tal manera que si qualsevol d'aquests membres no presenta cap qüestió en contra en el termini de 24 hores s'entendrà definitivament aprovada l'esmentada convocatòria.

Article 35. SERVEIS MÍNIMS

En el supòsit de situacions de vaga, es reconeix plenament el dret dels membres del comitè d'empresa a participar en l'establiment dels serveis mínims, els quals s'hauran d'establir abans de les 48 hores de l'inici de la vaga, amb uns mínims a pactar amb la Corporació.

DISPOSICIÓ FINAL

Cas que l'Ajuntament de Móra d'Ebre hagués de plantejar-se algun procés d'externalització de serveis que pugues afectar algun dels treballadors regulats en el present conveni, s'assegurarà en el document de subrogació el manteniment de tots i cada un dels drets adquirits. Cas que degut a problemes no imputables al treballador, aquest perdés el seu lloc de treball, la Corporació municipal assegurarà el manteniment del lloc de treball, si cal amb la readmissió a l'Ajuntament del mateix.

Annex 1 REGLAMENT DE LA COMISSIÓ PARITÀRIA