

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

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

RESOLUCIÓ**1662**

De 17 de febrer de 2012 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Museu de Lleida Diocesà i Comarcal per al període 27.02.2009 al 31.12.2009 (codi de conveni núm. 2501322).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Museu de Lleida Diocesà i Comarcal per al període 27.02.2009 al 31.12.2009, subscrit per les parts negociadores el dia 27 de febrer de 2009, 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 Conveni col·lectiu de treball del Museu de Lleida Diocesà i Comarcal per al període 27.02.2009 al 31.12.2009 (codi de conveni núm. 2501322), 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, 17 de febrer de 2012

El director en funcions, Octavi Miarnau i Roca

Transcripció literal del text signat per les parts

**CONVENI LABORAL CONSORCI DEL MUSEU DE
LLEIDA DIOCESÀ I COMARCAL**

2008 / 2009

CAPÍTOL I

Disposicions generals*Article 1. Àmbit personal*

El present Conveni afecta a tots el personal contractat en règim laboral, fixos o temporals, que prestin serveis al Consorci del Museu de Lleida Diocesà i Comarcal (a partir d'ara Museu de Lleida).

Article 2. Àmbit temporal

1. El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part dels representants del Museu de Lleida i els representants dels treballadors.

2. La durada del Conveni serà fins el 31 de desembre de 2009.

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.

4. 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 Conveni es constituirà una Comissió de Seguiment integrada paritàriament per 3 representants del Consorci i 3 representants dels treballadors. 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 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

Com a norma general una vegada aplicat l'acord i rere la consulta a la Comissió de 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. El horari general serà de dilluns a divendres de 8 a 15 h i dimarts tarda de 16 a 18:30 h

Es disposarà dels marges d'horari flexible següents:

- Entre les 8:00 i 9:00 h i les 15:00 i 16:00 h.

- Entre les 16:00 i 16:30h i les 18:30 i 19:00 h.

3. Horari específic de jornada partida de dilluns a divendres de 10 a 14 i de 16 a 18:30 h, amb flexibilitat horària de ½ hora en horari de tarda, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. 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 tot el personal. En el cas que per raons de servei no es pugui dur a terme, es compensarà en temps de descans.

Aquest horari també es durà a terme durant les vacances escolars de Nadal.

5. Es consideren hores nocturnes les realitzades de 22:00 h a 06:00 h

6. Es podran assignar, pel Museu de Lleida, 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 Conveni amb la finalitat de donar l'adequada cobertura a tots els serveis que presta el Museu de Lleida.

7. Durant la vigència d'aquest 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 Conveni gaudirà de 30 minuts diaris de descans durant la jornada laboral (horari diari de 5 hores continuades). El descans serà comptabilitzat a tots els efectes com a treball efectiu.

Article 8. Vacances

1. Els empleats públics, del Museu de Lleida, tindran dret a gaudir, durant cada any complet de servei, un total de 23 dies laborables de vacances retribuïdes, o els dies que en proporció els correspongui si el temps treballat és menor.

2. Les vacances es podran gaudir en un o dos períodes de 15 dies naturals mínim, preferentment durant els mesos de juny a setembre.

3. Per tal de garantir el correcte funcionament de tots els serveis s'elaborarà anyalment el pla de vacances que s'haurà d'aprovar abans del 30 d'abril.

4. Cap empleat públic del Museu de Lleida 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 dins del mateix any, si durant les vacances cau en situació de baixa.

5. 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.

6. En els supòsits excepcionals a què es refereix l'apartat anterior d'aquest article, el treballador tindrà dret a què se li abonï 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.

7. Els descansos, festes, llicències i permisos gaudits durant l'any pels treballadors, no privaran a aquests del dret a les vacances anuals, ni podran reduir el nombre de dies els corresponguin.

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 els dies festius anuals en que el Museu estigui obert i el treball que es realitzi en cada àrea.

3. En el calendari laboral quedaran recollits els festius en què el Museu de Lleida resti tancat

4. De entre els dies 24 i 31 de desembre, un d'ells es considerarà festius a escollir per part dels treballadors/es i en funció de les necessitats del servei.

5. 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 de Lleida.

6. Tindran la consideració de festius els dissabtes i diumenges de tot l'any, per a tot el personal.

7. En qualsevol cas es tendirà a la conciliació de la vida familiar dels treballadors/es.

CAPÍTOL III

Promoció professional

Article 10. Selecció de personal i promoció interna

1. La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable a cada cas, respectant-se 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 el Museu de Lleida 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. 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 11. Formació professional

1. El Museu de Lleida 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 cursos de formació i perfeccionament quan des del Museu de Lleida es consideri la conveniència que el treballador assisteixi a aquests cursos. El personal serà compensat en temps de treball per l'excés horari que es pugui derivar de la presència a cursos de formació obligatoris i també serà compensat pels desplaçaments i dietes que es produeixin, així com per les despeses de matrícula.

3. Als delegats sindicals se'ls facilitarà l'assistència a cursos de formació sindical, compensant en temps de treball per l'excés horari que se'n pugui derivar. Els representants de personal del comitè de salut laboral serà compensat en els mateixos termes que en el punt anterior.

4. El personal al servei del Museu de Lleida 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

Per això tindran dret a 80 hores anuals, quan així ho sol·liciti l'interessat, obtingui el vistiplau corresponent i les necessitats del servei ho permetin. A principi d'any la Comissió de Seguiment Paritària acordarà la distribució de la quantitat pressupostada per a despeses de formació de la plantilla.

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 de Seguiment 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.

Article 12. Valoració de llocs de treball

1. En el període d'un any a comptar des de la signatura del present conveni, es portarà a terme la valoració de llocs de treball i funcions del Museu de Lleida, que es realitzarà per una empresa especialitzada en el tema.

2. La proposta que es presenti per part del Museu de Lleida Diocesà i Comarcal, serà contrastada amb els representants del personal per a la seva implantació.

3. En cas que no es compleixi el termini expressat en el punt 1 d'aquest article, es negociarà la Taula Salarial per al període esmentat.

CAPÍTOL IV

Retribucions salarials

Article 13. Estructura salarial

L'estructura salarial de tots els treballadors al servei del Museu de Lleida seguirà el model establert legalment pels treballadors públics, que serà:

1. Retribucions bàsiques: sou base i triennis.
2. Retribucions complementàries: complement de destinació, complement específic.

Les retribucions complementàries es regiran, així mateix, per criteris de valoració objectiva.

Les retribucions seran:

A) Complement de destinació

S'estableix per al personal del Museu de Lleida els següents mòduls de complements de destí, mínims i màxims.

GRUP	NIVELL	
	MÍNIM	MÀXIM
E	1	3
C2	2	4
C1	3	5
A2	4	6
A1	5	7

El quadre de llocs de treball en el que es determinarà el nivell de complement de destinació de cada lloc de treball, restarà exposat a l'Annex de retribucions.

B) Complement específic

Retribuirà les especials circumstàncies i especificats dels llocs de treball i el seu import dependrà de la Valoració de Llocs de Treball.

C) Triennis

La quantia d'aquest concepte serà l'exposat a l'Annex de retribucions per a cada grup de classificació.

L'antiguitat del treballador al servei del Museu de Lleida retribuirà cada tres anys de serveis reconeguts en l'Administració pública 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 prestats en qualsevol administració pública, 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.

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

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

- Cotxe: 0,30 euros per quilòmetre
- Dietes: l'import del rebut justificatiu amb un màxim de 19 euros.
- Pernoctar: es pagarà el rebut justificatiu corresponent amb un màxim de 120 euros

Article 16. Serveis extraordinaris

En el termini d'un mes de la signatura del conveni s'elaborarà el Reglament d'hores extraordinàries. Amb caràcter general es reduiran les hores extraordinàries habituals i continuades a les mínimes imprescindibles.

1. Es mantindran les hores extraordinàries, sempre que no es puguin utilitzar les diverses modalitats de contractació temporal o parcial previstes legalment o reglamentària, 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.

2. 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.

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

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

5. 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 derivades de la necessitat de donar cobertura als serveis propis del Museu de Lleida.

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

Preu hora extraordinària laborable normal: 1 hora de treball. A partir de l'aprovació del Reglament esmentat l'hora extraordinària laborable normal computarà a 1,5 hores de treball.

Preu hora extraordinària festiva o nocturna: 2 hores de treball

Preu hora extraordinària festiva i nocturna: 2'5 hores de treball

7. Es farà un càlcul de cada preu/hora de cada treballador/a, garantint com a mínim que en cap cas sigui inferior a 10,00 euros/hora extra normal.

8. Les hores extraordinàries s'han de computar mensualment i s'han de compensar o bé abonar en nòmina en un termini màxim de dos mesos.

Article 17. Pla de pensions

1. El Museu de Lleida s'adherirà al Pla de Pensions de Promoció conjunta de l'Administració Local de Catalunya creat per l'Associació Catalana de Municipis i Comarques.

2. El Museu de Lleida destinarà la quantitat equivalent al 0,5% de la retribució total anual de cada treballador amb una antiguitat en l'empresa d'un mínim d'un any.

CAPÍTOL V Llicències i permisos

Article 18. Bestretes

El personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest 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 dotze mesos des de la concessió. No es podrà sol·licitar cap altra bestreta mentre n'hi hagi una de vigent.

Article 19. Activitats organitzades pel Museu de Lleida

El personal del Museu de Lleida i les seves famílies, interessades a participar de les activitats organitzades pel Museu de Lleida, gaudiran d'un descompte del 50%.

Article 20. 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 el corresponent volant de baixa mèdica oficial, sense perjudici de comunicar-ho immediatament a Direcció. També es presentaran els parts de confirmació de baixa mèdica cada vegada que es produeixin. El volant d'alta laboral es presentarà el dia de la incorporació al treball.

2. Els treballadors/es del Museu de Lleida, durant el període d'incapacitat temporal (IT) o accident de treball, percebran el 100% de les seves retribucions mensuals reals.

3. S'aplicarà la legislació vigent pel que fa referència a les jubilacions anticipades i parcials. En tot cas l'edat de jubilació obligatòria serà de 65 anys.

4. El personal que s'aculli a la jubilació anticipada 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 21. Dies de permís per assumptes personals

1. Els treballadors inclosos en aquest conveni disposaran de 10 dies d'assumptes personals, que s'incrementaran en un dia per cada festiu que sigui dissabte.

2. Es gaudiran dins del període comprès entre l'1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

3. Els treballadors tenen dret al gaudiment de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

4. 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:

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.

En la resta de serveis, en relació als períodes de Setmana Santa i Nadal, s'establirà un règim de torns per al seu gaudi.

5. 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 d'urgència, degudament acreditada, es sol·licitarà amb la màxima antelació possible. No obstant es procurarà, que el període d'anticipació sigui d'almenys 24 hores

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

Article 22. Permisos

1. Permis per matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella inscrites en el registre de parelles de fet, 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 del inici de la convivència.

2. Permis per matrimoni d'un familiar d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

3. Permís per maternitat

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/a, 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.

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

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.

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.

El progenitor/a que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor/a gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor/a 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.

L'opció exercida per un progenitor/a en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor/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/a.

4. Permís per naixement, adopció o acolliment: el progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables 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. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

5. Permís de paternitat

El progenitor/a, 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 setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal del infant i l'altre progenitor/a treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

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

6. Permís per lactància és 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 per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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.

7. Permís per a atendre 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 setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

8. 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.

9. Permisos per a atendre fills amb discapacitats. Els progenitors amb fills amb 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 diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

10. Permís prenatal. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

11. Permís per 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. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

12. Permís 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.

13. Permisos per situacions de violència de gènere, quan s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que 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.

14. Permisos de flexibilitat horària recuperable 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 del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 23. Reducció de jornada

1. Reducció de jornada per a tenir cura d'un fill o filla, de com a màxim un terç de jornada amb la totalitat de retribució, 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.

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.

2. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda
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 han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

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.

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

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei 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:

- Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal
- 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
- 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
- Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra

Article 24. Excedències voluntàries

1. 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 en el cas d'acolliment o adopció.

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.

2. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars
Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

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.

3. 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 grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

4. Excedència voluntària per violència de gènere
S'atorga a les dones víctimes de la 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.

Article 25. Assegurances per responsabilitat civil

El Museu de Lleida contractarà una pòlissa d'assegurances que garanteixi la responsabilitat civil i les despeses per responsabilitat penal per a tot el personal del Museu 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 26. Pòlissa d'assegurances d'accidents

El Museu de Lleida farà les gestions pertinents per a la contractació d'una pòlissa col·lectiva d'accidents laborals per a tots els empleats públics del Museu amb un capital per assegurat de 30.000 euros.

Article 27. Desplaçament per raó de treball

En els casos de sinistre en el vehicle propi utilitzat quan es realitzi serveis del Museu de Lleida:

- La Direcció del Museu de Lleida buscarà la solució més adient a fi que el servei no se'n ressentí.
- El Museu de Lleida es farà càrrec de les despeses corresponents a les reparacions del vehicle vinculades al sinistre amb un màxim de 2.000 euros, previ informe/atestat de l'autoritat competent.

Article 28. Assistència jurídica

El Museu de Lleida 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 pel propi Museu contra el treballador.

CAPÍTOL VI Salut Laboral

Article 29. Preàmbul

1. La prevenció dels riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de personal del Museu de Lleida 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 del Museu de Lleida, 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 del Museu de Lleida.

Article 30. 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. Es nomenarà una persona treballadora per a les tasques del servei de prevenció, que serà formada per l'empresa.

Article 31. 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 32. 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 els mesures correctores adients per a eliminar els riscos o, si no, reduir-los al màxim.

Article 33. 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 Museu de Lleida, s'establiran simulacres d'evacuació.

Article 34. 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 la 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 35. 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 36. Assistència mèdica i revisions mèdiques anuals

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

Aquesta revisió mèdica anirà a càrrec del Museu de Lleida. El resultat serà tramès directament al treballador i tindrà caràcter reservat, sense que en cap moment es conegui el diagnòstic individual de l'exploració. El Museu de Lleida 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 37. 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 a Direcció la dotació de vestuari per les treballadores i treballadors fixos i temporals que correspongui, la qual es renovarà sempre que sigui necessari.

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.

CAPÍTOL VII *Garanties sindicals*

Article 38. Garanties i facultats dels delegats de personal i Junta de Personal

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

- 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
- La lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació
- Facultat de publicar i distribuir, sense perjudici del desenvolupament normal del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical
- 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.

- 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 39. Mitjans materials

El Museu de Lleida 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 40. 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 41. Seccions sindicals

El Museu de Lleida 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 42. 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 del Museu de Lleida.

Les esmentades assemblees s'hauran de notificar a Direcció 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**

Les taules salarials definitives per a l'any 2008 i provisionals 2009 seran les de l'Annex I.

Disposicions finals**Disposició final primera**

Les retribucions dels treballadors al servei del Museu de Lleida durant la vigència d'aquest acord, tindran l'increment previst en els Pressupostos Generals de l'Estat.

Es crearà un fons addicional per a la modernització i millora de l'ocupació en el Museu de Lleida que es dotarà cada any per un import igual a la diferència entre l'IPC previst en els Pressupostos Generals de l'Estat i l'IPC de Catalunya sobre tots els conceptes retributius.

Disposició final segona

El present Conveni es prorrogarà anualment, si no hi ha denúncia de les parts, un mes abans de la seva finalització. Així mateix, aquest conveni continuarà en vigor des de la seva denúncia i fins un nou acord que substitueixi a l'anterior.

No obstant això, en el cas de pròrroga automàtica, totes les quanties salarials, indemnitzacions per raó de servei i pòlissa d'assegurances, seran incrementades d'acord amb l'IPC de Catalunya.

Disposició final tercera

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 el Museu de Lleida es compromet a realitzar, durant el primer semestre de 2009 la proposta de les convocatòries 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 quarta

El contingut d'aquest 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 cinquena

Per a la seva validesa el present Conveni haurà de ser aprovat per la Comissió Executiva del Consorci del Museu de Lleida, diocesa

i comarcal i signat per la representació del Museu de Lleida i la dels treballadors.

Signat a Lleida, 27 de febrer de 2009.

Directora del Museu de Lleida, Montserrat Macià
Representant dels/es treballadors/es, Nuri Gilart
Lourdes Montes, Secretaria general CCOO - FSAP

ANNEX DE RETRIBUCIONS
Taula salarial definitiva any 2008
Sou Base i Complement de Destí

GRUP	SOU BASE	COMPL. DESTÍ	IMPORT	TRIENNIS
A1	1.878,99 euros	7	358,58 euros	50,33
		6	286,86 euros	
		5	233,09 euros	
A2	1.579,16 euros	6	286,86 euros	45,66 euros
		5	233,09 euros	
		4	186,46 euros	
C1	1.238,76 euros	5	233,09 euros	40,98 euros
		4	186,46 euros	
		3	143,43 euros	
C2	1.145,62 euros	4	186,46 euros	36,32 euros
		3	143,43 euros	
		2	102,45 euros	
AP	1.058,86 euros	3	143,43 euros	31,62 euros
		2	102,45 euros	
		1	61,47 euros	

Els imports que recullen aquesta taula corresponen a la jornada completa de treball. En el cas que s'escaigui s'aplicarà la reducció corresponent a la jornada de treball pactada.

ANNEX DE RETRIBUCIONS
Taula salarial provisional any 2009
Sou base i complement de destí

GRUP	SOU BASE	COMPL. DESTÍ	IMPORT	TRIENNIS
A1	1.935,36 euros	7	369,34 euros	51,84 euros
		6	295,47 euros	
		5	240,08 euros	
A2	1.626,53 euros	6	295,47 euros	47,03 euros
		5	240,08 euros	
		4	192,05 euros	
C1	1.275,92 euros	5	240,08 euros	42,21 euros
		4	192,05 euros	
		3	147,73 euros	
C2	1.179,99 euros	4	192,05 euros	37,41 euros
		3	147,73 euros	
		2	105,52 euros	
AP	1.090,63 euros	3	147,73 euros	32,57 euros
		2	105,52 euros	
		1	63,31 euros	

Els imports que recullen aquesta taula corresponen a la jornada completa de treball. En el cas que s'escaigui s'aplicarà la reducció corresponent a la jornada de treball pactada.

— ◆ —