

Dilluns, 30 de maig de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 29 de març de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0816582)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 8 de febrer de 2011, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació.

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló per als anys 2011-2012 (codi de conveni núm. 0816582) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

ACORD DE CONDICIONS DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE SANTA COLOMA DE CERVELLÓ PER ALS ANYS 2011-2012**Capítol 1**
Condicions generals**Article 1**
Àmbit personal i funcional

El present Acord de condicions serà d'aplicació a tots els empleats públics que prestin serveis a l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló.

Resten exclosos d'aquest Acord el personal contractat per ocupar càrrecs d'alta direcció i el personal amb contracte vinculat a plans d'ocupació o altres iniciatives anàlogues d'ocupació o promoció que necessiten d'aprovació o subvenció d'altres administracions, els quals es regiran per les estipulacions del corresponent contracte.

Article 2
Àmbit temporal. Vigència

Aquest Acord entrarà en vigor l'1.1.2011, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2012. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar 1 mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

Article 3
Garanties

a) Es respectaran les situacions personals que, amb caràcter global, excedeixin del pacte, mantenint-se estrictament ad personam, entenent com a quantitats totals en tractar-se de situacions econòmiques que queden garantides personalment en aquest article.

Dilluns, 30 de maig de 2011

b) Es garanteix el respecte als drets adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició, a nivell administratiu o econòmic, anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord. Qualsevol pacte posterior més favorable prevaldrà sobre l'establert en aquest Acord.

c) A tots els efectes, els pactes d'aquest document tenen la consideració de mínims i qualsevol millora que es produeixi per llei, decret, resolució, etc., serà aplicable al personal d'aquesta administració local.

Article 4

Vinculació a la totalitat

El present Acord forma un tot únic i indivisible, i com a tal, per la seva aplicació, ha de ser objecte de consideració global i conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i drets regulats i pactats no poden ser aïlladament considerats.

Article 5

Comissió Paritària d'Interpretació del present Acord

Per tal de vigilar el compliment del present Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies des de l'aprovació del present conveni, es constituirà una Comissió Paritària de Seguiment, que s'haurà de reunir a petició de qualsevol de les parts amb un termini màxim de 48 hores.

La Comissió estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels empleats públics. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Capítol 2

Organització del treball

Article 6

Principis generals

L'organització del treball en les diferents unitats administratives de l'Ajuntament, subordinades sempre al compliment de les disposicions legals, és facultat i responsabilitat dels òrgans directius i executius de l'entitat.

Article 7

Treball de superior categoria

L'empleat que sigui destinat a realitzar funcions de categoria superior a la que tingui reconeguda, percebrà, durant el temps en què romangui en aquesta situació la retribució de la categoria corresponent a les funcions que se li hagin encarregat.

En el cas de romandre en aquesta situació més de 6 mesos durant 1 any, 8 durant 2 anys, podrà reclamar davant l'Alcaldia la classificació professional adequada.

Article 8

Treballs d'inferior categoria

L'empleat públic que sigui precis assignar a llocs de treball classificats com categoria inferior a la que ostenta, se'ls respectarà els drets laborals i econòmics de la seva categoria i la corporació els garantirà una ocupació efectiva fins que, en el menys temps possible se'ls hi assigni a un lloc de treball de la seva categoria i grup professional.

Capítol 3

Condicions de treball. Jornada i horari de treball

Article 9

Classificació professional

La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què poden ser agrupats els empleats públics d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

Dilluns, 30 de maig de 2011

El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Acord requereix la prèvia negociació amb els representants del personal, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants del personal hauran d'emetre informe en el termini màxim de 15 dies.

A tots els empleats públics se'ls aplica la classificació en grups de titulació que preveu l'article 76 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

La mobilitat funcional entre categories del mateix grup professional no tindrà altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral.

Article 10

Jornada de treball

La jornada de treball dels empleats públics serà equivalent a 35 hores setmanals.

El personal d'oficina, tot i fer les hores anuals corresponents a 35/setmana, tindrà horari: d'hivern i horari d'estiu, segons el següent detall:

Horari d'hivern: de 16 de setembre fins el 14 de juny.

Matins: de 8.00 h a 14.30 hores.

Tarda: una a la setmana corresponent a 3.20 hores.

Horari d'estiu: del 15 de juny al 15 de setembre.

Matins: de 8.00 h a 14.00 hores.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants del personal.

El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels empleats de la corporació, atenent les necessitats del servei.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 22 dies hàbils de vacances, 52 dissabtes, 52 diumenges, 14 festius i 9 dies d'assumptes personals.

El personal que així ho determini la relació de llocs de treball, gaudirà de flexibilitat horària en el començament i finalització de la jornada de treball. Aquesta flexibilitat consistirà en la possibilitat de començar i acabar la jornada fins a 20 minuts abans o després de l'hora establerta, però sempre respectant el còmput setmanal d'hores efectives de treball.

En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa, es podrà gaudir d'una flexibilitat horària especial i diferent a l'establerta a l'apartat anterior.

Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9.30 h a 14.00 hores. El temps restant, fins la jornada setmanal ordinària, es realitzarà, en horari de matí o tarda, en funció de la millor atenció als administrats, i al bon funcionament dels serveis.

Article 11

Vacances

Les vacances seran de 22 dies laborals per any de servei (interpretant els dissabtes com no laborables) o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Les vacances es gaudiran preferentment els mesos de juliol i agost, i amb caràcter excepcional es podrà autoritzar el seu gaudi en altres mesos, sempre dins l'any natural i fins al 15 de gener de l'any següent.

No obstant això, el personal de la llar d'infants farà les vacances la segona quinzena de juliol i el mes d'agost.

Al personal que cessi durant l'any sense haver gaudit de les vacances, se li abonarà la part corresponent al període de treball efectuat, i es computen les fraccions com a mes complet.

Les vacances s'hauran de demanar amb una antelació mínima d'1 mes.

Article 12

Assumptes personals

Es pot disposar de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, en jornada ordinària, o la seva equivalències en hores, per assumptes personals sense justificació.

Els empleats també disposaran de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional més a partir del vuitè, d'acord amb el que disposa l'article 48.2 de l'Ebep.

La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei 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 de la persona a la qual es concedeix el permís.

Es podran gaudir durant l'any i fins a la primera quinzena del mes de gener de l'any següent. No es podran acumular a les vacances. S'hauran de demanar amb una antelació mínima de 48 hores i s'haurà de comptar amb informe previ del cap d'àrea i/o regidor corresponent.

El personal de la llar d'infants no disposarà de dies d'assumptes personals, i podrà disposar dels dies addicionals per antiguitat si s'arriben a realitzar en còmput anual les hores anuals que realitza la resta del personal.

El personal amb una antiguitat inferior a 1 any gaudirà dels esmentats permisos en proporció al temps treballat.

Capítol 4

Permisos retribuïts i mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 13

Gaudi dels permisos, llicències i excedències: condicions generals

Pel que fa a les condicions generals de gaudi dels permisos, llicències i excedències cal atènyer-se a allò que disposa la normativa aplicable.

La justificació de les causes de gaudi dels permisos, llevat del corresponent a assumptes personals, es realitzarà amb caràcter previ al seu començament. Si fos impossible, en un termini màxim de 3 dies posteriors a la reincorporació. De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

Si la concessió d'un permís o llicència pot afectar la prestació del servei s'han de prendre les mesures pertinents per garantir una adequada prestació d'aquest.

La no-incorporació del treballador amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

Article 14

Permisos retribuïts

Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:

a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, 1 dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 4 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

Dilluns, 30 de maig de 2011

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per realitzar-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, comprès l'exercici del sufragi actiu.

Si el deure consisteix en l'exercici d'un càrrec públic de representació caldrà comunicar prèviament a l'Ajuntament la dedicació horària i els dies concrets pel seu compliment als efectes de preveure les necessitats del servei.

De conformitat amb allò que disposa l'article 37.3.d) de l'Estatut dels treballadors, quan el compliment d'aquests deures suposin la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, podrà l'Ajuntament passar a la persona afectada a la situació d'excedència forçosa, d'acord amb allò previst a l'article 46.1 de l'Estatut dels treballadors.

Quan consti en una norma legal un període determinat pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, cal atènyer-se a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

En el supòsit que un empleat, per compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà del seu import el salari que tingui dret a l'Ajuntament.

No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular.

Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

d) Pel temps necessari per assistir a visites mèdiques dintre de la jornada de treball.

e) Pel temps necessari per a l'assistència a enterraments de familiars dels companys de feina o dels mateixos companys, si les necessitats dels servei ho fan possible.

Les peticions de permisos a què es refereix aquest apartat s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de 5 dies.

Article 15 Llicències

1. Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, la persona tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Es poden concedir les llicències que corresponguin per raó de malaltia que impedeixi l'exercici normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat s'ha de justificar mitjançant un comunicat mèdic emès d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Cal presentar un comunicat de confirmació setmanalment, llevat dels supòsits d'embaràs o maternitat.

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament. Forma de acreditar-ho: justificant relatiu a la impartició i assistència al curs en els dies i hores assenyalades.

Article 16 Mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: condicions generals

1. Serà d'aplicació al personal de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques.

Dilluns, 30 de maig de 2011

2. El personal temporal els serà d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

3. Les mesures regulades en aquest Acord s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella acreditades d'acord amb el que estableix la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures s'apliquen també tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu, sens perjudici de les especialitats que s'estableixen en aquest Acord en relació al còmput de terminis.

4. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors d'aquest. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixen.

Article 17

Excedència voluntària: condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els articles següents tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord de conformitat amb el que disposa la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya.

2. No es poden acumular 2 períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

3. L'exercici simultani de l'excedència per 2 persones que prestin llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els interessats i si no afecta el funcionament dels serveis.

4. Les excedències per tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

5. Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària la persona afectada no sol·licita el reintegrés en el termini d'1 mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

6. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb 1 mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'1 mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

Article 18

Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per 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.

2. Aquesta excedència té una durada màxima de 3 anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

Article 19

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per 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.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període màxim de 3 anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

Dilluns, 30 de maig de 2011

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

Article 20

Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de 2 anys i màxima de 15 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.

2. El període d'excedència no computa als efectes d'antiguitat, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 21

Excedència voluntària per motius de violència de gènere

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

2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i comporta la reserva del mateix lloc de treball, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

Article 22

Permisos regulats per la Llei 8/2006: condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a 2 persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

- Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la corporació.
- Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- Permisos per atendre fills discapacitats.
- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

2. Els permisos regulats per aquest Acord són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

3. Es regularan d'acord amb allò que disposa el capítol 3, articles 8 a 22 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya els permisos per matrimoni; per matrimoni d'un familiar; per maternitat; per naixement, adopció o acolliment; de paternitat; per lactància; per atendre fills prematurs; per atendre fills discapacitats; prenatal; per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau; per atendre un familiar (sense retribució); per situacions de violència de gènere i d'absència per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

Article 23

Reduccions de jornada

Es regularan de conformitat amb allò que disposa el capítol 4, article 23 a 26 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya els supòsits de reducció de jornada per a tenir cura d'un fill o filla; per discapacitat legalment reconeguda; per tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda; per familiar amb incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom o que requereix dedicació o atenció especial; i per les dones víctimes de violència de gènere.

L'ajuntament estudiarà i permetrà la reducció de jornada per cura de fill menor de 12 anys sempre que l'organització del servei ho permeti i amb reducció proporcional de les retribucions.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Capítol 5

Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 24

Retribucions

a) Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran l'estructura establerta amb caràcter bàsic per a la funció pública.

Retribucions bàsiques:

- Salari base: És el que correspon al grup de classificació que tingui reconegut, conforme a l'article 9 d'aquest Acord.
- Triennis: Consisteix en una quantitat igual per a cada grup i per a cada 3 anys de serveis en aquest. Els criteris de meritació i discriminació seran els que determina la normativa de funció pública local.
- Gratificacions extraordinàries: El personal percebrà 2 pagues extraordinàries a l'any, la primera el mes de juny i la segona el mes de desembre. Les quals seran abonades durant la primera quinzena del mes. Els criteris sobre el seu còmput, quantia i meritació seran els mateixos aplicables a la funció pública local.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any percebrà la part proporcional d'aquestes pagues proporcional al temps transcorregut.

Retribucions complementàries:

- Complement de destinació: És el corresponent al nivell del lloc que efectivament s'ocupa. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o en absència d'aquesta en el Catàleg).
- Complement específic: Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat, el grau de dedicació, la responsabilitat, perillositat, feines penoses, etc. La seva quantia serà la que en cada moment figuri en la relació de llocs de treball (o en absència d'aquesta en el Catàleg).
- Complement de productivitat: La finalitat és retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què l'empleat desenvolupa el seu treball. És un concepte establert en funció de les condicions personals i del treball desenvolupat amb un caràcter no consolidable.
- Plus de festius conserges: S'estableix un plus de festius fix pels conserges del poliesportiu de 80 euros bruts al mes, a cobrar els mesos de setembre a juny, ambdós inclosos.
- Plus de disponibilitat o d'emergència: el personal que presta el servei municipal de manteniment elèctric d'instal·lacions municipals i via pública hauran d'estar disponibles fora del seu horari laboral, en torn rotatiu, d'acord amb el calendari laboral que es determini, i acudir a l'Ajuntament quan en cas de necessitat inajornable se'l requereixi. A tal efecte percebran un plus de disponibilitat o emergència de 36 euros mensual fixos, més les hores extres per cada vegada que hagin d'acudir a la feina. Així mateix, els serà abonat l'import del quilometratge a què fa referència l'article 28 d'aquest Acord, comptat des del seu domicili a l'Ajuntament i viceversa.

Les retribucions complementàries es percebran en funció del lloc de treball que es desenvolupi. Aquestes retribucions tindran el caràcter de no consolidables, excepte el complement de destinació que correspon en atenció al grau consolidat.

Article 25

Hores extraordinàries

Les parts signants d'aquest Acord, amb l'objecte d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització d'hores extraordinàries, tot potenciant els mecanismes necessaris.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que excepcionalment puguin fer-se, fora de la jornada laboral assignada als llocs de treball. Respondran sempre a necessitats en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

Dilluns, 30 de maig de 2011

En el cas de personal que ocupi llocs de treball de tècnics, les 80 primeres hores realitzades de dilluns a divendres i en horari diürn (6.00 a 22.00 h), seran compensades hora per hora, la resta de les hores tindran la consideració d'hora extra i seran compensades com a tals.

Es revisarà la distribució horària dels diferents tècnics si es detecten noves necessitats d'organització horària.

El temps de treball corresponen a hores extraordinàries serà compensat, preferentment, per temps de descans:

- Cada hora extra realitzada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 3/4.
- Cada hora extra realitzada en dia festiu o horari nocturn es compensarà en 2 hores.
- Cada hora extra realitzada en dia festiu i nocturn, es compensarà amb 2 hores i 1/4.

Aquestes compensacions tindran el caràcter d'acumulables i es gaudiran en concepte de dies festius quan s'arribi el temps necessari que constitueixin jornades de treball completes o bé amortitzables dins de la jornada laboral o en el període d'horari flexible.

La recuperació de la bossa d'hores s'haurà de fer dins dels tres mesos següents en que s'han generat. En supòsits excepcionals, respectant les necessitats del servei i prèvia autorització expressa del superior immediat es podrà compensar la bossa d'hores més enllà dels tres mesos concedint una flexibilitat especial i personal.

Excepcionalment es podrà realitzar la compensació d'hores extres mitjançant retribucions. En aquest cas serà equiparable a la compensació horària exposada més amunt.

Les fraccions de temps que no arribin a 1 hora es pagaran com a hora extraordinària si així es considera en l'informe que a tal efecte pugui emetre el cap superior de l'empleat.

Les suplències de la llar d'infants es pagaran a 12 euros bruts/hora.

Article 26

Incrementos salarials

L'increment de retribucions durant la vigència del present Acord serà el previst per la Llei de pressupostos generals de l'Estat per cada exercici.

Article 27

Cobrament de la nòmina

L'ordre de pagament de la nòmina mensual es farà amb una antelació de 3 dies abans del 30 de cada mes als efectes que el personal la tingui ingressada al seu compte el darrer dia de mes. Tot i això, el compromís de l'Ajuntament és de donar ordre a la seva entitat bancària amb l'antelació descrita, l'abonament efectiu en el compte de l'empleat dependrà de la seva entitat bancària.

Article 28

Indemnitzacions per raó del Servei

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent en matèria de funció pública local.

No obstant això, si s'han d'abonar indemnitzacions pel mateix concepte a persones que pertanyin a diferents grups, aquestes s'abonaran en la quantia que correspongui a la persona del grup superior.

En el supòsit que per necessitats del servei el personal no es puguin desplaçar al seu domicili per dinar o sopar, l'Ajuntament abonarà l'import de la despesa ocasionada prèvia presentació del corresponent rebut, amb un topall màxim de 12,62 euros.

Pel que fa al quilometratge s'abonarà el següent import:

- 0,29 euros el quilòmetre en cas d'automòbils.
- 0,20 euros el quilòmetre en cas de motocicleta.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 29

Paga productivitat – assistència

En concepte de productivitat, assistència i puntualitat l'Ajuntament abonarà, una paga per un import de 600 euros, que serà abonada en aquest import a partir de la nòmina del mes de febrer de 2011 (anys de meritament 2010), aquesta inclosa.

Percebrà aquesta paga el personal funcionari de carrera, funcionari interí, laboral fix i laboral temporal que sigui d'alta a la plantilla de l'Ajuntament a 1 de gener de l'exercici del seu pagament, i que reuneixi el requisit de no haver faltat al treball més de 16 dies naturals, o l'equivalència en hores referida a absències parcials de la jornada, durant l'any de meritament de la paga, per les causes següents i amb les especificacions que es descriuen:

a) Llicència per malaltia:

Inclou:

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i pròrroga de la incapacitat temporal.

Es crearà una comissió paritària (2-2) per a valorar les situacions excloses.

No inclou:

- Incapacitat temporal ocasionada per accident de treball o malaltia professional.
- Llicència per maternitat.
- Gaudi de permisos i llicències.
- Intervenció quirúrgica.

b) Indisposicions.

c) Incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions.

Es tindrà en consideració, a efecte de la meritació de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

d) Compliment de sancions disciplinàries de suspensió de sou i feina per la comissió de faltes. Es tindrà en consideració, a efectes de la meritació de la paga, les dates en què es compleixi la sanció.

e) Gaudi de llicències per assumptes propis sense retribució.

f) Qualsevol circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a l'Ajuntament, canvi en la situació administrativa, comissió de serveis a altres entitats públiques, jubilació, etc. (hi resten exceptuades les circumstàncies originades en decisions organitzatives).

El personal que causi baixa a la plantilla tindrà dret a que s'avalui proporcionalment el temps treballat.

Article 30

Pla de pensions

La quantia destinada a Pla de pensions serà la que es determini anualment a la Llei de pressupostos.

Capítol 6

Millores socials

Article 31

Incapacitat temporal

En període d'incapacitat temporal, l'Ajuntament complementarà als empleats públics de tal manera que les seves retribucions íntegres durant el període de baixa sigui del 100%.

Dilluns, 30 de maig de 2011

En aquest període els empleats públics estaran obligats a sotmetre's als controls mèdics que l'Ajuntament estableixi. En cas contrari podran ser suprimits els complements de retribució establerts a l'apartat anterior.

Article 32

Renovació permís per conduir

L'Ajuntament abonarà les despeses de renovació del permís de conduir a tot el personal que en el desenvolupament habitual de les seves tasques hagi de conduir vehicles.

Article 33

Ajuts escolars i zona esportiva

L'Ajuntament concedirà un ajut escolar anual, prèvia justificació, per la quantitat de 114,23 euros per cada fill que estigui estudiant des de la llar d'infants fins a l'acabament de l'ensenyament obligatori (ESO), amb un màxim de 18 anys, havent de presentar el sol·licitant justificació acreditativa pel cas de fills majors de 16 anys sempre que justifiqui la dependència econòmica dels pares, així com la realització dels estudis corresponents. En el supòsit que els pares treballin tots dos a l'Ajuntament, només un rebrà ajut per aquest concepte.

Així mateix, l'Ajuntament concedirà una bonificació igual a l'import de matrícula als fills dels empleats públics d'aquest Ajuntament que utilitzin el servei de llar d'infants municipal de Santa Coloma de Cervelló.

El personal de l'ajuntament estarà exempt de pagar la matrícula corresponent per ser usuari de les instal·lacions esportives municipals.

Dites quantitats s'abonaran durant el mes de juny de cada any sense cap altre requisit.

El personal que ingressi o cessi en el transcurs de l'any percebrà la part proporcional d'aquests ajuts proporcional al temps transcorregut.

Les ajudes a què fa referència aquest article incrementaran el seu import anualment d'acord amb el que prevegi la Llei de Pressupostos anual.

Article 34

Premi antiguitat

S'estableix un premi especial d'antiguitat als 25 anys de servei en aquest Ajuntament, consistent en 1 mensualitat completa i 1 setmana de vacances per una sola vegada.

Article 35

Jubilació

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels empleats públics, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

L'empleat afectat haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb 1 any d'antelació i s'informarà als representants del personal, amb l'objectiu de planificar la cobertura de futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

El personal que es jubili, tindrà dret a una paga, la quantia de la qual ascendirà a la totalitat del salari mensual.

L'ajuntament possibilitarà la jubilació parcial dels seus empleats públics sempre que la normativa vigent ho permeti.

Article 36

Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer el personal de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la

Dilluns, 30 de maig de 2011

corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

Article 37 Bestretes

Es podrà sol·licitar, mitjançant justa causa que s'expressaria a la sol·licitud, la concessió de bestretes per un import d'1 o 2 mensualitats brutes, amb un límit de 3.000 euros, les quals es reintegraran en 12 o 14 mensualitats mitjançant descompte proporcional de les retribucions mensuals. Amb independència del termini màxim esmentat de 12 o 14 mensualitats, els beneficiaris d'una bestreta podran procedir a la cancel·lació avançada de la quantitat pendent que considerin oportuna.

Abans de la resolució de sol·licituds voluntàries dels interessats referides a la finalització i interrupció de la relació de servei amb l'Ajuntament, s'haurà de retornar la quantitat pendent de la bestreta.

Les possibles discrepàncies en la concessió de bestretes, es resoldran en la Comissió de Seguiment.

Es concediran bestretes del sou de fins 6.000 euros per unitat familiar i per una sola vegada, per a l'adquisició d'habitatge de primera residència sense interessos i a retornar amb un termini màxim de 3 anys, amb amortitzacions mensuals fixes.

Es formalitzarà una assegurança per cobrir l'eventualitat de manca de pagament la qual anirà a càrrec de l'empleat.

Article 38 Assegurança per accidents laborals

L'Ajuntament subscriurà una assegurança per accidents laborals per tot el personal aprovat en la corresponent plantilla anual, i amb una cobertura de 24 hores segon detall:

- En cas de mort per accident sigui o no de treball: 18.000 euros.
- En cas d'invalidesa permanent total o absoluta derivada d'accident sigui o no de treball: 42.000 euros.

Els citats imports es revisaran cada 2 anys.

Article 39 Manteniment físic

El personal de l'Ajuntament que pel desenvolupament de les seves tasques professionals requereixi un bon manteniment del seu estat físic, segons quedi acreditat mitjançant certificat dels serveis de prevenció de l'Ajuntament, podrà utilitzar les instal·lacions del poliesportiu de forma gratuïta.

Article 40 Fons social

L'import del fons social per l'any 2011 (any de meritament 2010) ascendirà a un import de 3.500 euros. Aquesta quantia serà aplicada en aquest import a partir d'aquest any, inclòs, i s'incrementarà en el mateix percentatge que la resta de retribucions.

S'elaborarà un Reglament que reguli la distribució d'aquest fons.

Els pagaments s'efectuaran seguint els criteris acordats per la Comissió de Seguiment a l'efecte, prèvia presentació de la factura corresponent a final de l'exercici pressupostari corresponent i de forma proporcional a les peticions presentades.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Capítol 7 Seguretat i salut laboral

Article 41 Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats públics en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries al personal de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos a l'empleat, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

- b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- c) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- d) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el Pla de seguretat, els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.
- e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 42

Comitè de Seguretat i Salut

L'Ajuntament té constituït un Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 4 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

1. Seran funcions d'aquest Comitè:

a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la empresa. A tal efecte, es debatran en el si de la Comissió, abans de la posada en pràctica i en allò referent a la seva incidència en la prevenció de riscos, els projectes en matèria de planificació, organització del treball i introducció de noves tecnologies, organització i desenvolupament de les activitats de protecció i prevenció a què es refereix l'article 16 de la Llei de prevenció de riscos laborals i projecte i organització de la formació en matèria preventiva.

b) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en el centre de treball, realitzant les visites que siguin necessàries.

c) Acordar la realització de reunions conjuntes o altres mesures d'actuació coordinada en el supòsit que concorrin treballadors de diferents empreses en un mateix centre de treball, en particular quan pels riscos existents en el centre de treball que incideixin en la concurrència d'activitats, es consideri necessària la consulta per analitzar l'eficàcia dels mitjans de coordinació establerts per a les empreses concurrents o per procedir a la seva actualització.

d) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions, així com els procedents de l'activitat del servei de prevenció, en el seu cas.

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels treballadors, al objecte de valorar les seves causes i proposar les mesures preventives oportunes.

f) Promoure en la corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.

g) Proposar anualment a la corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. Els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Ser informats per la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar els funcionaris i treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i curssets de formació i sensibilització dels personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de coordinació d'activitats empresarials.

Dilluns, 30 de maig de 2011

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts en el capítol 7 d'aquest Acord.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, 1 representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i 1 representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 43

Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als empleats públics la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball mitjançant la realització d'una revisió mèdica específica de caràcter anual.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, per als altres treballadors, o per altre persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

La corporació donarà coneixement previ al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

Article 44

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el del servei de prevenció de la corporació que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica una persona determinada, serà traslladada, a petició seva sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives, a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

La corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als empleats amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 45

Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no-realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 46

Roba de treball

1. La corporació facilitarà la roba adequada de treball, 2 vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

A tal efecte els empleats públics hauran de lliurar a l'Ajuntament la roba malmesa al final de cada temporada perquè els sigui reposada durant el mes d'octubre i març respectivament.

2. Els representants del personal participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut, i també podrà participar en la selecció el cap dels serveis corresponents atenent sempre al pressupost disponible.

Capítol 8

Drets sindicals

Article 47

Dret de sindicació

L'Ajuntament garantirà la llibertat sindical.

L'Ajuntament establirà els serveis mínims en cas de vaga que seran exposats als representants sindicals.

Article 48

Mitjans materials dels representants sindicals

La corporació facilitarà els medis materials necessaris per al normal desenvolupament de les funcions pròpies dels membres representants del personal.

Es facilitarà per part de l'Ajuntament la instal·lació i manteniment d'un cartell informatiu d'ús exclusiu pel personal.

Article 49

Representants de personal

Els representants del personal disposaran del temps legalment establert per al desenvolupament de la seva funció (15 hores/mes fins a 100 treballadors).

Article 50

Assemblees del personal – Dret de reunió

El personal de l'ajuntament disposarà del temps legalment establert per la celebració d'assemblees generals o sectorials.

La celebració de les assemblees s'haurà de sol·licitar amb un mínim de 48 hores d'antelació, comunicant-se així mateix, l'ordre del dia, l'hora d'inici i la duració prevista.

Article 51

Accident laboral del representant sindical

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixi l'empleat públic amb ocasió o com a conseqüència de l'acompliment dels càrrecs electius de caràcter sindical. Això inclourà els desplaçaments que realitzin en l'exercici d'aquestes funcions.

En cap cas no es consideraran les tasques sindicals d'àmbit superior al de representació del col·lectiu de personal d'aquest Ajuntament.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 52

Àmbit de participació, competències i facultats dels representants sindicals

- a) Rebre informació anual sobre política de personal. El lliurament d'aquesta informació coincidirà amb l'aprovació de pressupost i plantilla.
- b) Se'ls notificarà prèviament sobre les següents matèries:
 - Trasllet total o parcial de les instal·lacions o de personal.
 - Plans de formació de personal.
 - Implantació o revisió de sistemes d'organització i mitjans de treball.
- c) Ser informats en el moment de l'obertura d'expedients disciplinari.
- d) Tenir coneixement i ser escoltats en les següents qüestions i matèries:
 - Establiment de la jornada laboral i horaris de treball.
 - Règim de permisos, vacances i llicències.
- e) Conèixer semestralment les estadístiques sobre d'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents laborals i malalties professionals i les seves conseqüències.
- f) Ser informats de les línies d'actuació preses per l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos laborals així com de les mesures preventives adequades, amb les conseqüents mesures correctores.
- g) Ser informats en la selecció de la qualitat i tipus de robes d'uniformitat.

Article 53

Quota sindical

Els afiliats a les seccions sindicals constituïdes que així ho demanin podran fer el pagament de la seva quota sindical mitjançant descompte en la nòmina mensual.

Capítol 9

Règim disciplinari

Article 54

Règim disciplinari

1. L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

Article 55

Faltes disciplinàries

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la Policia Local que es regiran per la seva normativa específica, així com els funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, és a dir, Secretari/Interventor/a, les faltes comeses pels empleats de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Dilluns, 30 de maig de 2011

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La reincidència en faltes lleus.
- u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5. tercer de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. A més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors aplicables únicament al personal laboral, es consideraran com a faltes molt greus dels empleats de l'Ajuntament de Santa Coloma de Cervelló:

Dilluns, 30 de maig de 2011

- a) L'incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veinatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, neutralitat o independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.
- o) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.
- r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Administració.
- s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

5. Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació en el seu grau respectiu com a faltes lleus, greus o molt greus.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

Dilluns, 30 de maig de 2011

Article 56

Sancions disciplinàries

Per raó de les faltes comeses podran imposar-se les següents sancions:

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat que podran ser acordats quan les faltes hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als 15 dies i que, en el cas de la sanció de pèrdua del lloc de treball, s'aplicarà automàticament quan la sanció de suspensió de funcions sigui superior als sis mesos.

Aquestes sancions seran accessòries de la principal de suspensió de funcions i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

- c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

d) Pèrdua de graus personals.

- e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat sancionat.

C) Per faltes molt greus:

- a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

- b) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

- c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

- d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 6 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat sancionat.

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran directament d'aplicació al personal laboral de la Corporació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta sanció derogada deixarà de ser aplicada al personal laboral de la Corporació.

Dilluns, 30 de maig de 2011

3. Els que induïssin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que els autors de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els empleats/ades que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau de intencionalitat, descurança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 57

Procediment disciplinari

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels empleats d'aquesta Corporació, i sense perjudici de les especificitats procedimentals aplicables als policies locals i als funcionaris amb habilitació estatal, es realitzarà de conformitat amb allò que preveu la normativa sobre funció pública aplicable als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel que disposen l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, a nivell legal, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel Decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació. Respecte al personal laboral també es tindran en compte, a més, les previsions de l'Estatut dels Treballadors que resultin d'aplicació.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat inculpat.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Article 58

Prescripció de les faltes i sancions

1. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les infraccions comeses pels empleats públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

3. Llevat dels funcionaris que pertanyen al cos de la policia local que es regiran per la seva normativa específica, les sancions imposades als empleats públics prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 59

Inscripció i cancel·lació

1. Les faltes comeses i les sancions imposades s'han d'inscriure en el Registre General de Personal i es cancel·laran d'ofici, o a petició de l'interessat/ada, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Capítol 10

Promoció interna i formació

Article 60

Formació

Anualment la corporació realitzarà conjuntament amb la representació del personal un estudi de les necessitats de formació professional del seu personal relacionat i vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins del projecte de treball global i de l'esquema organitzatiu.

Dilluns, 30 de maig de 2011

La selecció del personal als cursos integrats al Pla de formació anual s'establirà de comú acord entre la corporació i els representants del personal.

L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu.

La corporació procurarà que dits cursos s'imparteixin dins de l'horari laboral. En cas de no ser possible cada hora d'assistència al curs es compensarà amb 1 hora i mitja de descans les quals, sempre i quan sigui possible per raons organitzatives, seran acumulables i compensades amb dies de festa.

Les peticions per assistir a cursos no inclosos en el Pla de formació anual, serà estudiada per la corporació, la qual valorarà si aquesta formació pot ser beneficiosa per a l'Administració municipal, en aquest cas l'Ajuntament assumirà el pagament de la matrícula i el 100% de les despeses que comporti.

Els assistents als cursos de formació s'hauran de comprometre a aportar una memòria/informe detallada de la seva participació, així com duplicat, original i fotocòpia, del material distribuït als assistents.

Es mantindrà informats als representants sindicals en les qüestions de planificació de la formació, i així mateix s'informarà trimestralment dels cursos que s'hagin realitzat.

Article 61

Promoció interna

La promoció del personal consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional superior i haver prestat serveis efectius durant almenys 2 anys com a personal laboral en el grup de classificació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Article 62

Oferta pública d'ocupació

La planificació dels recursos humans està presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació amb les organitzacions sindicals amb capacitat negociadora.

D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.

Annex 1

Llar d'infants municipals

El personal contractat en les diferents llars d'infants municipals, apart del període estiuenc, gaudiran del període de vacances, per Setmana Santa i Nadal, tot coincidint amb les vacances establertes pels centres d'ensenyament públic.

L'ajuntament intentarà que el personal de la Llar d'infants pugui realitzar cursos de formació dintre de la jornada laboral. Aquests cursos hauran de tenir una programació adequada i es realitzaran per un número de persones que permeti la prestació del servei sense necessitat de realitzar suplències. L'assistència als cursos del mes de juliol serà d'una persona per any i per llar d'infants.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 de maig de 2011

Annex 2 Policia local

En el quadrant de la Policia local seran considerats com a festius la nit del dia 24 de desembre, la nit de la revetlla de Sant Joan i la nit de Reis, amb efectes a gener de 2010.

Els membres del cos de Policia local no hauran de justificar amb tiquets les dietes derivades de realització de torn ens festius de 12 hores, essent suficient l'informe del cap de la policia local.

TAULA SALARIAL 2011- PERSONAL LABORAL

Lloc treball	Salari	Complementàries	
		Destí	Especif.
T. Sup. Esports	1109,05	619,47	387,48
T. Sup. Medi am. P-30h	950,45	468,26	373,04
T. Sup. Premsa	1109,05	619,47	337,10
Arquitecte Tècnic	958,98	582,92	690,41
T. Mig Educació	958,98	546,40	256,26
AAIL	958,98	546,40	256,26
Treballadora Social	958,98	546,40	256,26
Educadora Social	958,98	546,40	256,26
Mestra-Directora	958,98	546,40	404,73
Mestra	958,98	546,40	329,06
Tècnic Mig Joventut	958,98	546,40	251,24
Tècnic Mig de Salut Pública	958,98	546,40	256,26
Dinamit. Cult.	720,02	542,40	321,64
Aux. Llar	720,02	394,78	437,48
Aux. Biblioteca	720,02	349,92	358,64
Administrativa	720,02	349,92	358,64
Administratiu R. Civil	720,02	349,92	303,62
Treballadora Familiar	599,25	509,84	160,27
Aux. Tècnic SSTT	720,02	394,78	299,27
Capatàs	579,28	381,62	752,95
Aux. Adm. Gestió Urb.	599,25	349,92	381,45
Aux. Adm. Gestió Hisenda	599,25	305,01	374,40
Aux. Adm Gestió Recep.	599,25	305,01	374,40
Aux. Adm Recepció	599,25	305,01	323,64
Aux. Administratiu	599,25	305,01	297,99
Conserge-Notificador	548,47	305,01	389,04
Conserge Escola	548,47	305,01	389,04
Conserge IEM	548,47	305,01	389,04
Peó/Ajudant	548,47	260,06	443,18
Peó/Ajudant/Conductor	548,47	260,06	503,95

TAULA SALARIAL 2011- PERSONAL FUNCIONARI

Lloc treball	Salari	Complementàries	
		Destí	Especif.
Secretaria	1109,05	868,93	1242,32
Arquitecte-Cap SSTT	1109,05	698,19	1117,95
Tècnic de Cultura	1109,05	619,47	505,29
TAG	1109,05	619,47	505,29
Arquitecte Tècnic	958,98	582,92	980,42
Tresorera - Cap negociat	720,02	509,84	903,56
Adm. Urb. - Cap negociat	720,02	509,84	712,82
Adm. Sanit.-Cap negociat	720,02	509,84	518,14
Adm. Alcal.- Cap negociat	720,02	509,84	518,14
Sergent	720,02	509,84	986,23
Caporal PL	599,25	394,78	1002,19
Agent PL	599,25	394,78	754,23

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 30 de maig de 2011

Lloc treball	Salari	Complementàries	
		Destí	Especif.
Vigilant obr.	720,02	394,78	299,27
Agutzil	546,82	320,09	391,78

Barcelona, 29 de març de 2011

La secretària tècnica dels Serveis Territorials, (e. f. per substitució del/de la director/a, Decret 326/98, 24 de desembre, art. 5è), Esther Brull i Hevia