

Dilluns, 26 de juliol de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 13 de juliol de 2010, 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 Sant Salvador de Guardiola per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816342)

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 26 de maig de 2010, 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 Sant Salvador de Guardiola per als anys 2010-2012 (codi de conveni núm. 0816342) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

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

Barcelona, 13 de juliol de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé

Transcripció literal del text original signat per les parts

ACORD DE LES CONDICIONS DE TREBALL DEL PERSONAL AL SERVEI DE L'AJUNTAMENT DE SANT SALVADOR DE GUARDIOLA PER ALS ANYS 2010-2012

CAPÍTOL I - DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit territorial

1. Aquest pacte tindrà naturalesa d'acord en els termes establerts per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, per la qual s'aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

2. El conjunt de pactes del present acord substitueix les condicions tant econòmiques com de treball existents en el moment de la seva entrada en vigor.

3. Per tot allò no previst ni regulat per aquest acord s'aplicaran les disposicions generals vigents en cada moment.

Article 2. Àmbit personal

El present acord serà d'aplicació a tot el personal, sigui laboral o funcionari, que presti els seus serveis a l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola.

No s'aplicarà el present acord als treballadors que prestin serveis sota un Pla d'Ocupació o als que estiguin sota contractes d'alta direcció. Tampoc s'aplicarà al personal eventual de confiança o directiu.

Article 3. Àmbit temporal

El present Acord entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2012.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Aquest Acord quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació de dos mesos a la data de finalització de la vigència de l'Acord.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 4. Clàusula de garantia, compensació i absorció

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Acord que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic.

Qualsevol acord posterior més favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Acord, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 5. Vinculació a la Totalitat

El present Acord forma un tot únic e indivisible, i com 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 considerats aïlladament.

Article 6. Comissió Paritària de Seguiment

1. En el termini de 15 dies següents a l'aprovació d'aquest acord pel Ple de la Corporació quedarà constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest, formada per quatre persones, dos representants dels empleats públics i dos en representació de la Corporació. Ambdues parts podran ser acompanyades per un assessor.

2. La Comissió realitzarà reunions a petició d'alguna de les parts i, sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.

3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: Vetllar pel compliment dels acords, estudi, interpretació, seguiment, vigilància i conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present Acord.

4. Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació, sense veu i sense vot.

5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.

6. Es potenciarà la mediació, a instància de qualsevol de les parts, en la reclamació o conflicte d'interessos, en tot allò relacionat amb la prestació del servei, evitant, en la mesura del possible, que l'empleat públic es vegi obligat al recurs administratiu com a via de mediació externa del seus problemes.

7. La Comissió haurà de pronunciar-se necessàriament sobre els assumptes que se li sotmetin, si són de la seva competència.

8. De les reunions d'aquesta Comissió se n'estendrà la corresponent acta i els acords es prendran per majoria.

9. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió sobre la interpretació o aplicació del present Acord, així com de qualsevol norma legal o reglamentària d'aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament sotmetre la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'estudis, Mediació i Conciliació de l'administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL II - CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

2. En tots els tribunals que judicaran les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla, podrà assistir com a col·laborador una persona designada pels representants dels empleats públics que actuarà amb veu però sense vot, que en cap cas intervindrà com a membre.

Article 8. Contractació temporal

1. Els contractes de treball de caràcter temporal s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, per determinar del seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència, i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

Article 9. Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

1. Els representants dels empleats públics rebran el projecte de pressupost, amb el temps prudencial necessari per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball del personal de la Corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la Corporació.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la Corporació.

3. Els representants dels empleats públics seran informats i escoltats respecte a l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament, així com les bases de la convocatòria si cal es negociarà abans de ser aprovada per l'Alcaldia de la Corporació.

Article 10. Canvis organitzatius

Les modificacions de les condicions de treball, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran siguin informats els representants de personal dels aspectes relatius a les condicions de treball resultant, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatge que siguin necessàries.

Després de l'aprovació de la valoració de llocs de treball pel Ple de la corporació, s'aprovarà l'instrument d'ordenació adient d'acord amb la normativa de legal aplicació.

Article 11. Jornada de treball

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.

La jornada de treball, serà de 37.5 hores setmanals i 216 dies laborables.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de dos 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.

No es podrà treballar més de 7 dies seguits. El descans mínim inter-setmanal serà de 36 hores continuades.

S'estableix un temps de descans de 30 minuts diaris en jornada continuada no inferior a 6 hores, computable com a jornada de treball efectiu. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors de la Corporació, atenent les necessitats del servei.

Article 12. Horaris

L'horari del personal tècnic i administratiu serà de dilluns a divendres en horari de 8 a 15 i els dijous de 16.30 a 19,00, excepte el període comprès entre el 1 de juliol i el 31 d'agost en què no es prestarà servei a les tardes i l'horari serà de 8 a 14 hores. No seran laborables les tardes dels dijous prèvies a dies festius. Aquest horari ordinari podrà modificar-se en noves contractacions o en cas que algun empleat ho demani per facilitar la conciliació de la seva vida familiar amb la professional.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

L'horari de la brigada serà de 8 a 15.30 durant els mesos d'octubre fins a maig, i de 7 a 14.30 hores els mesos de juny a setembre.

La comissió paritària donarà el vistiplau als horaris anuals de la resta de col·lectius abans del 31 de desembre de cada any.

Article 13. Calendari laboral

1. Durant la vigència dels pactes i considerant el calendari de festes oficials que per cada any aprova la Generalitat, es confeccionarà el calendari anual de la Corporació.

2. La Comissió paritària de seguiment, es reunirà el mes d'octubre de cada any per tal de supervisar els calendaris proposats. Abans de la seva aprovació hauran de ser pactats amb els representants del personal, així com els serveis mínims que correspongui per a l'any següent.

3. El calendari laboral del personal de jornada per torns, s'establirà mitjançant plantilles que hauran de ser conegudes pels empleats amb una antelació mínima de tres mesos.

4. Es consideraran festius, a efectes d'aquest acord, els següents dies.

Les festes oficials assenyalades per l'Estat, Generalitat i l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola.

Article 14. Serveis extraordinaris.

1. Són aquelles hores que es realitzen motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, fora de l'horari habitual de cada treballador, com a conseqüència de fets esdevinguts com a extraordinaris i que afecten la prestació dels serveis.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, de les hores previstes, legalment o reglamentària, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcional derivades de l'activitat o servei respectiu.

3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1,5 hores de descans.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu (diumenges i festius o nocturna - entre les 22 i les 6 h-) es compensarà amb 2 hores de descans.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària, es compensaran les hores amb el preu que es fixa:

Hora laborable.....12 EUR

Hora festiva diürna...15 EUR

Hora nocturna.....20 EUR

Article 15. Flexibilitat horària

Es podrà atorgar una flexibilitat d'entrada i sortida de caràcter voluntari i individualitzada, prèvia petició amb antelació i sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives del servei, fins a un màxim de 60 minuts anteriors i posteriors a l'hora fixada com de l'inici i finalització de la jornada. Quan sigui d'inici es recuperarà sempre a última hora

Dilluns, 26 de juliol de 2010

de la mateixa jornada i quan sigui a última hora, es recuperarà a primera hora de la mateixa jornada o a l'endemà mateix.

Article 16. Vacances

1. El personal de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 22 dies laborables, que es reduiran proporcionalment quan el període actiu sigui inferior a un any.
2. La realització de les vacances haurà de realitzar-se preferiblement entre el 1 de juny i el 30 de setembre.
3. L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. No es podrà acordar el traspàs i l'acumulació de vacances, d'un any per l'altre. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, al menys amb 3 mesos d'antelació.
4. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent, 2 dies per mes treballat. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que ho sol·licitin, amb un màxim de 22 dies laborables.
5. En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius del personal o de necessitats del servei, que aconsellin el gaudiment de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes, prèvia petició raonada per escrit per part de la persona afectada, sempre que s'obtingui l'informe favorable del/de la cap de la dependència o servei.
6. La sol·licitud de vacances es farà amb l'impres normalitzat que establirà la Unitat de Recursos Humans.
7. Cap treballador no podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, i les podrà gaudir una vegada torni a estar en situació laboral.
8. En cas que l'Ajuntament per necessitat del servei, modifiqui la data de gaudi de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a què se li abonin les despeses que per tal motiu, se li haguessin ocasionat prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

Article 17. Baixes Mèdiques

1. En el supòsits de malalties i/o indisposicions de durada inferior a 3 dies, el personal haurà de comunicar l'absència al responsable o cap, aquesta comunicació es farà telefònicament o personalment com a màxim mitja hora després de l'hora prevista per l'inici de la seva jornada i posteriorment es presentarà el corresponent justificat mèdic.
2. El tercer dia d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificat de baixa mèdica, que haurà de fer referència al primer dia d'absència. Posteriorment el personal presentarà un full de confirmació cada setmana (llevat dels casos de maternitat i de risc per l'embaràs).
3. El comunicat d'alta mèdic es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.
4. En cas de malaltia comuna els empleats públics tindran dret al gaudiment íntegra de les retribucions durant els tres primers mesos. A partir dels tres mesos gaudiran de la protecció que determina la Llei General de la Seguretat Social, d'acord amb el que disposa la disposició addicional sisena de la Llei 26/2009, de 23 de desembre, de Pressupostos generals de l'Estat per l'any 2010. No obstant això, en cas d'accident laboral es percebrà el 100% de les retribucions sense límit temporal.

Article 18.- Jubilació forçosa

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, així com la transformació de contractes temporals en indefinit i amb l'objectiu d'afavorir la qualitat de l'ocupació i el sosteniment de l'ocupació, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels treballadors, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

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

Dilluns, 26 de juliol de 2010

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació i s'informarà els representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

CAPÍTOL III - LLICÈNCIES I PERMISOS

Article 19.- Permisos retribuïts

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

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

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

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat per al compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

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

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

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors, 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 cinc dies.

Article 20.- Llicències

1. Es poden concedir llicències/suspensió del contracte per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball als funcionaris de carrera i laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el funcionari/a o treballador/a presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el funcionari/a o treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal. Al personal laboral que li sigui concedida aquesta suspensió, sempre que no sigui per treballar en una altra activitat, implicarà la continuïtat de la cotització.

2. Es poden concedir llicències/suspensió del contracte per assumptes propis als funcionaris de carrera i laborals fixos, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir, en cap cas, els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal, s'atindran al que es determini legalment i reglamentàriament en aquesta matèria.

Article 21.- Condicions generals comuns a totes les mesures de conciliació de la vida familiar i personal

1. Al personal funcionari interí i al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures.

2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.

3. 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. 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 estableixin.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Article 22.- Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Acord.
2. No es poden acumular dos 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 dues 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 a tenir cura d'un fill o filla o de familiar són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.
6. En el cas de d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per demanar l'ampliació o per reincorporar-se.

Article 23.- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu.
2. Aquesta excedència té una durada no superior a tres 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 de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació, així com 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 el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 24.- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. Es pot sol·licitar una excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que aquest no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. 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.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com del sistema de provisió, i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. 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 el cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 25.- Excedència voluntària per violència de gènere

Les empleades públiques víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a sol·licitar la situació d'excedència sense haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.

Quan les actuacions judicials ho exigissin, es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

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

Article 26.- Permisos. Condicions generals d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues 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:

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitors.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) 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.

Article 27.- Permís per matrimoni

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

Article 28.- Permís per matrimoni d'un familiar

Els funcionaris i treballadors, als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tenen dret a un permís 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.

Article 29.- Permís de maternitat per part

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

2. 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.

3. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin. 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. 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.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una

Dilluns, 26 de juliol de 2010

manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. 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.

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

6. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

Article 30.- Permís de maternitat per adopció o acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu, permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del funcionari o funcionària a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. 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.

3. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

4. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui la Administració.

5. Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

Article 31.- Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies 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.

Article 32.- Permís de paternitat

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

a) des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

b) durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment) i fins que fineixi el permís de maternitat,

Dilluns, 26 de juliol de 2010

c) o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

3. El progenitor o progenitora 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.

4. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot fer en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís i en els termes que reglamentàriament es determinin.

Article 33.- Permís per lactància

1. L'empleat/ada públic/a té dret al permís per lactància que consisteix en 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.

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

Article 34.- Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

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 tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 35.- Permisos per atendre fills discapacitats

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

Article 36.- Permís prenatal

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

2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per 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.

Article 37.- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El 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. També abastarà aquest permís la intervenció quirúrgica sense hospitalització sempre que es requereixi repòs domiciliari.

Article 38.- Permís sense retribució per atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per 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.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Article 39.- Permisos per situacions de violència de gènere

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article d'aquest Acord comportaran la disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 40.- Permisos de flexibilitat horària recuperable

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

Article 41.- Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

En cas que no fos possible l'aplicació de mesures correctores, quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill/filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se llicència/suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la llicència/suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La llicència/suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï el permís/suspensió del contracte per maternitat biològica o el lactant compleixi nou mesos, respectivament, o, en ambdós casos, quan desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a altre compatible amb el seu estat.

Article 42.- Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest Acord són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 43.- Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

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

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

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

Article 44.- Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret alo al 60% de les retribucions

Els empleats/ades públics/ques 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:

Dilluns, 26 de juliol de 2010

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de 7 anys -37.5 ET-, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir 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) que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 45.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

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

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

Article 46.- Assumptes personals

Es podrà disposar de 9 dies de permís a l'any per assumptes personals sense justificació, o dels dies que en proporció corresponguin pel temps treballat. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tot cas caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques dels empleats públics al qual es concedeix el permís.

A més, els empleats públics tindran dret al gaudiment de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, amb un increment d'un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

CAPÍTOL IV - CONDICIONS RETRIBUTIVES.

Article 47. Règim retributiu

1. Els conceptes retributius del personal de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola afectat per l'àmbit d'aquest acord són els que determina la normativa legal aplicable, que fins possible desenvolupament, es conté en el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents en matèria de funció pública.

2. Les retribucions del personal de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola resulten de la valoració de llocs de treball elaborada per la Diputació de Barcelona i dels complements pactats amb els representants de personal i aprovats pel Ple de l'Ajuntament.

3. Les retribucions estaran formades per retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

4. Són retribucions bàsiques el sou que rep el treballador per unitat de temps i que correspon a cadascun dels grups que s'organitzen i classifiquen els cossos, escales i categories, segons la quantia que es determina en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per cada exercici; i l'antiguitat o triennis que, com a complement personal, es percebrà per cada 3 anys de servei prestats, segons el valor que s'estableixi per a cada grup de classificació en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

5. El reconeixement dels triennis es farà de forma automàtica i no haurà de ser sol·licitat per la persona interessada, tret pel que respecta al reconeixement de serveis previs en altres administracions que han de ser acreditats.

6. Són retribucions complementàries: el complement de destí, el complement específic, el complement de productivitat, el complement personal transitori i el complement específic per jornades especials.

7. El complement de destí serà el corresponent al nivell del lloc de treball que es desenvolupi, d'acord amb les quanties fixades en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any corresponent.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

8 El complement específic està destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva dificultat tècnica, dedicació, incompatibilitat, responsabilitat, perillositat o penalitat, la qualificació dels quals ve recollida en el catàleg o relació de llocs de treball aprovada per a cada exercici. L'establiment o modificació de complement específic requereix una nova valoració del lloc de treball, que ha d'estar aprovada pel Ple de la Corporació, juntament amb la modificació del catàleg.

9. El complement de productivitat és el destinat a retribuir el rendiment especial, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball. Aquest complement no originarà drets consolidats als treballadors que el percebin.

10. El complement personal transitori es correspon amb la diferència entre el salari vigent en el moment de la valoració de llocs de treball i la resultant de la mateixa. El personal que gaudia, a la signatura d'aquest acord, de millors condicions econòmiques que les assenyalades en el catàleg de lloc de treball aprovat per l'Ajuntament, seguirà percebent la diferència de retribucions mitjançant un complement personal transitori. Aquests complements seran absorbits en el cas de promoció interna, revisió del lloc de treball, mobilitats a altres llocs de treball que representin una millora retributiva o futurs increments que s'estableixin, llevat del disposat per la Llei de General de Pressupostos de l'Estat per l'increment de les retribucions del personal funcionari per l'any següent.

11. El complement específic per jornades especials és la compensació que correspon pel treball en nocturns, caps de setmana i per suplències, en els llocs de treball en què així es determini.

Article 48. Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la Corporació serà l'antepenúltim dia de cada mes. Els treballadors de l'Ajuntament cobraran dues pagues extraordinàries, de quantia igual a una mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 22 de juny.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 22 de desembre

Es procedirà a la regularització de les nòmines de tots els treballadors per tal d'adaptar-les a l'estructura retributiva aplicable, un cop sigui aprovat el catàleg retributiu fruit de la valoració de llocs de treball.

El full de la nòmina estarà a disposició dels empleats i es lliurarà als que ho desitgen el mateix dia del seu ingrés a la caixa o banc.

Article 49.- Increment salarial

Tenint en compte el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Acord, l'augment de retribucions del personal afectat pel present acord serà fixat anualment mitjançant negociació amb el/la representant dels/les treballadors/res, segons el que es fixi anualment la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat .

Article 50.- Dietes i quilometratge

Les dietes i el quilometratge dels empleats públics es regiran pel que disposa el Reial Decret 462/2002, de 24 de maig, pel qual s'aproven les indemnitzacions per raó del servei.

Article 51.- Fons Social

L'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola destinarà anualment un import de 2.000 EUR a fons social i realitzarà les corresponents previsions pressupostàries.

La Comissió paritària i de seguiment elaborarà un reglament amb les propostes d'ajuts als quals es volen destinar aquest fons. Aquest reglament ha de ser aprovat pel Ple.

Article 52. - Bestretes

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de com a màxim de 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en 24 terminis prorrogables, segons informe de la Comissió Paritària.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

A títol orientatiu i en cap cas exclusiu es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

- a) Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- b) Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
- c) Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- d) Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.
- e) Defunció d'un familiar fins a 1r. Grau.

CAPÍTOL V - PROMOCIÓ, FORMACIÓ I CARRERA ADMINISTRATIVA

Article 53.- Provisió de Vacants i selecció de personal

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

Podrà establir-se per escrit un període de prova que, segons els nivells assimilats als grups de funcionaris de l'article 28, en cap cas podrà accedir de: Grups A1 i A2: 6 mesos, Grup B. 4 mesos, Grup D: 3 mesos i Grup E: 2 mesos

Article 54. Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La Corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció.

També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb l'article 140 i següents del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals, els funcionaris tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat, característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

En conseqüència, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà al personal dels cursos que realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La Corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional quan el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional. Si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb descansos dins del seu horari habitual.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest acord realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen.

Article 55. Creació, modificació o supressió de llocs o categories.

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball, que correspon a la Corporació, s'informarà als representants del personal. Es respectaran els drets legítimament adquirits d'acord amb allò previst en aquest Acord, i la normativa que sigui d'aplicació.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Article 56. Promoció professional i carrera administrativa

Es crearà una Comissió Tècnica per tal de tractar aquests aspectes transcorreguts 6 mesos de la signatura del present conveni.

CAPÍTOL VI - SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 57. Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador 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 perjudicial 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 treballadors en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als funcionaris de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, 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) Elaborar, en el termini màxim de 1 any, després de signar aquest Acord, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.
- d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- e) Totes aquelles, altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 58. Delegat de Prevenció de Seguretat i Salut

1. A l'Ajuntament designarà els delegats de prevenció que corresponguin segons el que es disposa a la Llei de Prevenció de Riscos Laborals. Seran funcions d'aquest Delegat:

- a) Conèixer directament la situació relativa a la prevenció de riscos en cada lloc de treball tot realitzant les visites que siguin necessàries.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

- b) Conèixer tots aquells documents i informes relatius a les condicions de treball que siguin necessaris per al compliment de les seves funcions.
- c) Investigar les causes d'accidents i malalties, ja siguin o no laborals, fent les anàlisis oportunes sobre l'absentisme laboral, i proposar a la Corporació les mesures que cal prendre en cada cas.
- d) Promoure en la Corporació l'observança de les disposicions vigents en matèria de salut laboral i en concret el que disposa l'article anterior.
- e) Estudiar i promoure les mesures correctores en ordre a la prevenció de riscos professionals, protecció a la vida, etc.
- f) Proposar anualment a la Corporació un pressupost destinat a la millora de les condicions de treball en matèria de salut.
- g) Totes aquelles altres competències i obligacions que determina la legislació vigent.

2. El representant dels treballadors de Seguretat i Salut exercirà 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 als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.
- c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps. Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.
- d) 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 cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.
- e) Paralitzar les activitats quan s'apreciï l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Delegat de Prevenció de Seguretat i Salut.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Article 59. Reconeixement mèdic

Anualment, la corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat públic. La Corporació donarà coneixement previ al comitè o delegat de salut i riscos laborals del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial i només l'interessat tindrà coneixement del seu resultat.

A efectes estadístics, el comitè o delegat de salut i riscos laborals, serà informat dels resultats de les revisions mèdiques.

Article 60. Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a 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.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

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

Article 61. 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.

Article 62. Vestidor i Roba de feina

L'ajuntament facilitarà sempre que sigui possible a tot el personal, que per raó del seu treball ho necessiti, un vestidor adequat amb armaris sanitaris i dutxes. També facilitarà la roba adequada a la temporada i a les funcions que es realitza. La roba es facilitarà amb suficient antelació abans de cada temporada.

És obligació del treballador dur la roba posada durant la jornada laboral, i mantenir-la en bon estat. Fora de l'horari laboral, no es pot utilitzar la roba de treball.

En cas que es deteriori visiblement qualsevol peça de vestir, ja sigui per defecte de fabricació o per qualsevol circumstància relacionada amb el servei i no imputable a la negligència del treballador, l'ajuntament procedirà a reposar-la.

Els representants del personal participaran en la selecció del vestuari mitjançant els delegats de prevenció.

CAPÍTOL VII - DRETS SINDICALS

Article 63. Garanties de l'acció sindical

Els delegats dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin, segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

Article 64. Dret de reunió

Podran convocar reunions les persones legitimades establertes a l'article 46 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, dins l'horari laboral i autoritzades per l'òrgan competent d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els convocants es responsabilitzaran de que es dugui a terme normalment.

Per convocar una assemblea-reunions s'han de complir els requisits següents:

- a) Fer un escrit en el qual s'ha d'indicar l' hora i el lloc de l'assemblea, l' ordre del dia i les dades de qui convoca.
- b) Amb la notificació prèvia a l'Alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment i acompanyat de l'ordre del dia a tractar en la reunió. Aquestes assemblees podran acumular un total de 18 hores anuals i en cap cas més de 4 hores mensuals.

Si, 24 hores abans de la celebració de l'assemblea, la Corporació no formula cap objecció motivada, es podrà celebrar sense cap altre requisit.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Article 65. Facultats de la representació col·lectiva. Drets sindicals dels treballadors

1. Es garanteix el dret a la lliure sindicació dels treballadors i a la no discriminació, perjudici i sanció per raó d'estar afiliats o per exercitar els drets sindicals, de conformitat amb el que preveu la normativa de la Llei Orgànica de Llibertat Sindical (LOLS), de 2 d'agost de 1985, i Llei 7/2007, de 12 d'abril, que aprova l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Article 66. Drets dels representants dels treballadors

1. Els representants dels empleats públics tenen dret a:

- a. Rebre informació referent als assumptes de personal que afectin als treballadors que impliquin variacions respecte al regim anteriorment existent.
 - b. Ésser informats de totes les qüestions d'interès laboral que afectin els treballadors: jornades i torns de treball.
 - c. Conèixer i ser escoltat en el règim de permisos, vacances i llicències i distribució de l' incentiu de productivitat.
 - d. Conèixer els índex i les causes d'absentisme laboral, d'accidents en acte de serveis, de malalties professionals i les seves conseqüències.
 - e. Conèixer els índex de sinistralitat i els mecanismes de prevenció que s'utilitzin i vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball.
 - f. Gaudir de llibertat d'expressió de les seves opinions en matèries que siguin competència del càrrec que representin.
 - g. Publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, comunicacions d'interès laboral o social per qualsevol mitjà.
 - h. Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical.
2. Els delegats de personal han de comunicar al seu cap, amb una antelació mínima de dos dies, l'absència del servei per realitzar actes de representació o reunió dels treballadors.

Article 67. Mitjans per facilitar els drets sindicals

1. L' Ajuntament, dins de les seves possibilitats, posarà a disposició dels representants del personal, un local amb mitjans electrònics i el mobiliari adequat, i taulers d'avisos a les dependències municipals per a informació laboral i social.
2. El nombre d'hores sindicals reconegudes al delegat/da de personal per exercir les seves funcions és de 15 h mensuals. El crèdit horari reconegut pot ser acumulat previ acord amb la corporació en un o diversos representants de la mateixa candidatura o secció sindical sense traspassar el màxim total.
3. L'ajuntament és farà càrrec de la formació relacionada amb Seguretat i Salut laboral, dels desplaçaments, dietes i altres costos relacionats amb aquesta activitat representativa, sempre prèvia autorització. S'haurà de justificar oportunament mitjançant, factures i altres documents acreditatius.
4. Les hores dedicades a la negociació col·lectiva i a les sessions de les Comissions de treball, no s'inclouran dins del crèdit d'hores sindicals de què disposen els delegats de personal. Quan el delegat de personal faci cursos o tasques sindicals fora del seu horari laboral, aquestes hores es compensaran.
5. La Corporació reconeixerà a la representació sindical del personal, 25 h. anuals per la realització d'activitats formatives en matèria sindical.

Article 68. Obligacions dels representats del personal

Els/les membres de la representació del personal i els/les representants sindicals de la Corporació sotmesos a aquest Acord s'obliguen expressament a:

- a) Complir i respectar el regim jurídic de la representació dels/de les funcionaris/es de l' Ajuntament i, en el seu cas, de l' activitat sindical.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

- b) Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l' Ajuntament.
- c) Desenvolupar les tasques pròpies de representació i, en el seu cas, de l' activitat sindical.
- d) Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual com col·lectiva, de tota la informació a la qual hagin tingut accés per raó de la seva representació, fins i tot després de deixar de ser delegat de personal o sindical. En cap cas, els documents lliurats per l' Ajuntament als representants de personal podran ser utilitzats fora de l' estricte àmbit d'aquesta o per finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 69. Garantia personal dels representants del personal

Es considerarà accident laboral, a tots els efectes, el que pateixin els membres representatius del personal com a conseqüència de l'exercici del seu càrrec representatiu.

Article 70. Representants sindicals amb mandat d'àmbit comarcal o superior

El personal de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola que ostentin càrrec electiu de nivell comarcal o superior a les centrals sindicals representatives tindran dret al gaudiment de permisos no retribuït per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del seu càrrec, sempre que les necessitats del servei així ho permetin. També tindran dret a l'excedència forçosa amb dret a reserva de lloc de treball i al còmput d'antiguitat.

Article 71. De les Seccions Sindicals

Als efectes previstos a l'art. 8.2 de la vigent Llei Orgànica de Llibertat Sindical, sense perjudici de la resta de competències i funcions establertes per les lleis, l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola reconeix a les seccions sindicals dels sindicats més representatives i als que tinguin representació en els comitè d'empresa i en els òrgans de representació que s'estableixi en l'Administració Pública o contin amb delegats de personal les competències, garanties i facultats següents:

- a. Escollir un delegat sindical que la representi.
- b. Recollir les reivindicacions professionals, econòmiques, socials i sindicals del personal de l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola.
- c. Representar i defensar els interessos de l'organització sindical i dels seus afiliats, i servir d'instrument de comunicació entre la seva organització i l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola.
- d. Garantir la no discriminació en la seva promoció econòmica i professional per poder complir les tasques que li són pròpies.

Els delegats sindicals tindran garanties establertes legalment en la LOLS.

S'haurà de notificar per escrit a l'Ajuntament el nomenament, dimissió o reelecció dels delegats sindicals.

CAPÍTOL VIII - RÈGIM DISCIPLINARI

Article 72.- Règim disciplinari

El règim disciplinari de tot el personal de la Corporació s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i a allò que es disposa en el present Acord de condicions.

Article 73.- Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels funcionaris i pels treballadors 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.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

- 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 comptabilització prèvia.
- h) L' incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.
- j) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació 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 tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

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 per funcionaris i de màxima urgència i extraordinàries pels laborals segons regulació de l'Estatut Treballadors laborals, 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.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

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 utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

u) La reincidència en faltes lleus.

v) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació 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 tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació

4. Es consideraran com a faltes molt greus:

a) L' incompliment del deure de fidelitat 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 veïnatge 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 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.

h) La violació de la imparcialitat, 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 d'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, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) L' incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

n) L' incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

- o) La incompareixença injustificada en les Comissions d' Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral.
- q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i béns de la Corporació.
- r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- s) La indisciplina o desobediència en el treball.
- t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomandes.
- v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- y) Totes les faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació 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 tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació

Article 74.- Sancions

1. 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 per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) 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 el treballador sancionat.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

C) Per faltes molt greus:

a) La separació del servei que comportarà la revocació del nomenament i l'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) Trasllet 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. 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 el treballador/a sancionat/da.

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.

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 treballadors 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 75.- Tramitació

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal funcionari i laboral de la Corporació, així com les mesures provisionals que s'acordin es regiran, en tot allò que no contravingui allò establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel decret 243/1995, de 27 de juny.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del treballador/a o funcionari/a inculpat/da.

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

Article 76.- Prescripció

1. Les infraccions comeses pels empleats/es 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 de que la falta s'hagués comès, i des de que finalitzi la comissió 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. Les sancions imposades 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.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Article 77.- 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 del treballador/a, 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 IX – ALTRES DRETS

Article 78.- Dret de vaga

L'Ajuntament reconeix el dret de vaga a tot el seu personal, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.

Per totes aquelles qüestions que afectin l'Ajuntament i el seu personal en què existeixin discrepàncies i no sigui possible arribar a un acord entre els representats d'ambdues parts, un cop s'hagin esgotat totes les possibilitats de negociació, les parts podran nomenar un mitjancer o mitjancers de mutu acord sobre els extrems de desacord que considerin pertinents.

Article 79.- Descomptes per vaga.

Només als efectes de deduccions per descomptes per vaga, el càlcul es farà d'acord amb els següents criteris referits a un dia: retribucions bàsiques i complementàries, referides a un mes, dividit entre 30 dies.

Els descomptes fets als treballadors, ocasionats per l'exercici del dret de vaga, es destinaran als ajuts per millores socials.

ANNEX I. PLA D'IGUALTAT. MESURES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe, i l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

- “1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.
2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.”

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic¹, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

¹ En el cas del personal laboral s'hauria d'afegir el paràgraf segons de l'apartat primer de l'article 85 de l'Estatut dels Treballadors.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

En base a tot això, les parts signants d'aquest acord/conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer.- Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'Ajuntament de Sant Salvador de Guardiola, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

Segon.- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer.- Mesures relatives a l'accés a la Corporació.

1. Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

2. Infrarepresentació en ocupacions.

S'acorda establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència femenina. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en que la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart.- Mesures relatives a la Provisió.

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere (sense fer distincions) tingui al grup de titulació corresponent.

Cinquè.- Mesures relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 per cent de les places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.

Previ acord amb les organitzacions sindicals, la corporació establirà dins dels seus plans de formació activitats encaminades a la promoció interna dels seus treballadors. Així mateix, aquests cursos s'hauran d'impartir dins la jornada ordinària de treball per garantir la conciliació de la vida familiar i laboral dels empleats i empleades que els realitzin en ordre a la seva promoció interna.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

Sisè.- Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè.- Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària/representant dels treballadors/regidor l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè.- Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills, seran considerats prestació efectiva de treball a tots els efectes i no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus

Juntament amb els permisos i llicències establerts en l'acord de condicions i conveni col·lectiu i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una minusvàlua física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord de condicions i conveni col·lectiu.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè.- Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació.

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe al llarg de la vigència d'aquest acord amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè.- Ús de llenguatge no sexista a la Corporació.

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Dilluns, 26 de juliol de 2010

ANNEX II. GRAUS DE PARENTIU PER CONSANGUINITAT O AFINITAT

Interessat/ada: cònjuge/ parella:

1r. Grau:
Pares / mares
sogres
Fills/ filles

2n. grau:
Avis/àvies
Germans/nes
Cunyats/ades
Néts/tes

3er. grau:
Oncles/ties
Nebots/odes

Barcelona, 13 de juliol de 2010
La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé