

Dimarts, 2 de novembre de 2010

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 5 d'octubre de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0816412)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 30 d'octubre de 2008, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; 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,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons per als anys 2008-2012 (codi de conveni núm. 0816412) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE SANT LLORENÇ D'HORTONS PER ALS ANYS 2008-2012

Preàmbul

El present document, que consta de 10 capítols, 43 articles, i 3 annexos, conté el conjunt dels acords que s'han convingut per als anys 2008-2012 entre el Consistori de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons, per una part, els delegats de personal i els sindicats més representatius per l'altra.

Ambdues parts tenen i es reconeixen capacitat legal per convenir el que s'estableix en el present Conveni. Per al personal laboral, representat pels delegats de personal és, a tots els efectes, un Conveni col·lectiu sotmès en la seva totalitat a la legislació laboral vigent.

Es comprometen ambdues parts que els treballadors adscrits a les fundacions públiques i patronats puguin acollir-se al present Conveni col·lectiu, previ acord amb els representants corporatius i, en tot cas, tenint en compte les característiques contractuals a les quals estan subjectes els treballadors i els programes o accions que desenvolupin aquestes entitats, en la consecució dels seus objectius i exercici de la seva competència. Els treballadors d'organismes públics descentralitzats es poden adherir al Conveni col·lectiu sempre que sigui aprovat per l'òrgan competent d'aquest organisme i no es pacti altre document convencional propi.

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1. Àmbit personal

1. El Conveni col·lectiu s'aplicarà a tots els treballadors contractats per la corporació, tret al personal contractat de plans d'ocupació i el personal d'alta direcció.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Article 2. Àmbit temporal

1. Aquest Conveni tindrà una vigència de cinc anys, de l'1 de gener de 2008 al 31 de desembre de 2012, llevat dels apartats referents al calendari laboral. De totes maneres, es reserva la possibilitat de negociar cada any amb el personal laboral, davant la voluntat d'aquest.
2. Aquest Conveni es considerarà tàcitament prorrogat per anys naturals en el supòsit que no sigui objecte de denúncia per qualsevol de les parts, un mes abans del seu termini.
3. Un cop denunciat aquest Conveni continuarà en vigor fins que no s'aconsegueixi un altre que el substitueixi, i es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes de la recepció de l'escrit de denúncia, la part receptora haurà de respondre a la proposta de negociació i ambdues parts hauran d'establir un calendari o pla de negociació.
4. Aquest Conveni entrarà en vigor un cop aprovat per l'assemblea de treballadors i el Ple de la corporació.

Article 3. Règim interior

1. Els empleats de l'Ajuntament, pel caràcter de les seves funcions, estan immersos al règim d'incompatibilitats legals vigents.
2. Pel desenvolupament de les seves tasques hauran d'observar discreció i sigil professional en els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec i no podran utilitzar aquestes dades en benefici propi o de tercers.
3. És obligació de tots els empleats tenir la màxima diligència i correcció de cara al públic, als seus companys, subordinats, caps i membres de la Corporació.
4. Així mateix, hauran de complir el seu horari de treball amb puntualitat i desenvolupar les seves funcions i obligacions amb el màxim d'iniciativa pròpia i amb l'acatament de les directrius i les instruccions dels seus caps i responsables directes.

Article 4. Comissió de Seguiment

1. Es crearà una Comissió de Seguiment del Conveni de treball en el termini de quinze dies comptats des de l'aprovació d'aquest Conveni col·lectiu de treball, com a òrgan d'interpretació i de vigilància del seu compliment.
2. La Comissió de Seguiment estarà integrada per quatre persones, dos representants de l'Ajuntament i dos representants dels funcionaris amb veu i vot i els seus acords han de ser per unanimitat.
3. Actuarà com a secretari de la Comissió, sense veu ni vot, una persona designada per acord de la Comissió. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori. El secretari de la comissió haurà de complir el secret professional.
4. La Comissió de seguiment es reunirà un cop cada tres mesos l'últim divendres, i a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.
5. En cas de manca d'acord en el si de la Comissió de seguiment sobre la interpretació i/o aplicació, ambdues parts negociadores acorden expressament i voluntàriament la submissió de la discrepància, als procediments de conciliació i mediació establerts pel Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) a petició de qualsevol de les parts. Les parts acorden explícitament acatar el dictamen emès.

Capítol 2

Condicions de treball

Article 5. 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 Llorenç 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.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

2. El representant de personal serà puntualment informat de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

Article 6. Contractació temporal

1. Els nomenaments interins s'efectuaran mitjançant proves públiques amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal vigent. Així mateix la corporació contractarà treballadors sense seguir els tràmits de convocatòria pública en els casos de màxima urgència i per a necessitats del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts. En tot cas s'haurà d'explicar la urgència.

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 per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

Article 7. Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

1. Els representants del personal laboral rebran el projecte de pressupost del Capítol I, per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball dels treballadors 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. Sempre que sigui possible, les places vacants s'oferiran en promoció interna i, en cas de no ser cobertes per aquesta via, seran ofertades d'oposició lliure.

Article 8. Definició del lloc de treball i de funcions

1. D'acord amb l'article 74 de la Llei 7/2007, EBEP, es disposa que la relació de llocs de treball haurà de contenir com a mínim:

- a) Denominació del lloc
- b) Grups de classificació professional
- c) Els cossos o escales, en el seu cas, als que estiguin adscrits
- d) Sistemes de provisió
- e) Retribucions complementàries

2. Abans de l'aprovació de nous llocs de treball tipus, la corporació negociarà amb els representants sindicals les seves característiques retributives i els requisits i forma de provisió.

3. La corporació lliurarà als representants sindicals les actualitzacions periòdiques de la relació de llocs de treball, abans de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament.

4. Les modificacions de les condicions de treball dels treballadors, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran siguin informades als representants sindicals signants d'aquest Conveni, dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i el reciclatges que siguin necessàries.

5. Qualsevol canvi en la relació de llocs de treball s'haurà de donar trasllat previ a la representació del personal, abans de l'aprovació del Ple, per poder manifestar el que considerin oportú.

Capítol 3

Jornada i règim de treball

Article 9. Jornada laboral

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la representació del personal establirà el calendari laboral de l'any següent.

2. La jornada laboral serà de 35 hores setmanals, preferentment, de dilluns a divendres, tret els serveis que es prestin durant els 7 dies de la setmana. El descans setmanal serà de dos dies continuats.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

3. Entre l'acabament d'una jornada i el començament d'una altra ha de transcorre com a mínim 12 hores.

Article 10. Descans diari

El personal de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons en règim de jornada superior a 6 hores ininterrompudes tindran dret a un descans de 30 minuts dins la jornada laboral bàsica, computable com a treball efectiu. Quan la jornada de treball sigui inferior, la pausa es reduirà proporcionalment:

+ de 6 hores = 30 minuts

+ de 5 hores = 25 minuts

+ de 4 hores = 20 minuts

+ de 3 hores = 15 minuts

Article 11. Flexibilitat

1. S'estableix un marge de flexibilitat, no habitual i previ avís telefònic, a l'entrada i la sortida del lloc de treball, de 30 minuts diaris, que s'hauran de recuperar la mateixa setmana.

Article 12. Vacances

El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables per cada any de servei, o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica.

Les vacances es gaudiran preferentment entre l'1 de juny i el 30 d'octubre, i en cas que no fos possible sempre dins l'any natural i fins al quinze de gener de l'any següent, compatibles amb les necessitats del servei.

Tanmateix, i a petició del treballador, i si les necessitats del servei ho permeten, les vacances podran realitzar-se en dos o més períodes i durant tot l'any. En tot cas, s'assegurarà la continuïtat en la prestació de tots els serveis municipals.

El personal que no hagi fet les vacances abans del 15 de gener de l'any següent no tindrà dret a compensació econòmica.

Tot el personal haurà de presentar el calendari de les seves vacances abans del darrer dia del mes de Febrer de l'any corresponent.

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. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin fer el període sencer de vacances.

Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, segons marca la directiva europea. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes a partir del vuitè dia de baixa i fins a la data d'alta del treballador sempre que la mateixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica o la baixa mèdica comporti més de 7 dies consecutius de baixa per malaltia comú. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador, aquest termini acabarà el 15 de gener.

Article 13. Assumptes personals

1. D'acord amb el què estableix l'article 96.1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos vigents a Catalunya en matèria de funció pública, tots els treballadors de l'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons gaudiran de 9 dies per assumptes personals, dels quals 3 quedaran establerts en el calendari laboral anual (segons annex 2).

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Article 14

a) Jubilació anticipada incentivada

1. Amb l'objectiu d'aconseguir una major eficàcia dels serveis municipals, la Corporació podrà pactar amb els treballadors interessats les jubilacions anticipades incentivades, que es premiaran d'acord amb el barem següent:

Edat Quantia (en mensualitats senceres)

60	35
61	28
62	21
63	14
64	7

2. Durant un període de sis o dotze mesos abans de la jubilació, sigui o no anticipada, podrà establir-se un Pla de formació de l'eventual substitut, la qual cosa representa alhora una disminució de les tasques directes de la persona que preveu la seva jubilació, a fi que pugui dedicar una part del seu temps de treball a la formació del seu substitut.

3. La jubilació anticipada incentivada als 60 i 61 anys només es produirà si existeix acord entre la persona interessada i l'Administració. A partir dels 62 i fins als 64 anys, si la persona interessada ho sol·licita, se li aplicarà la jubilació anticipada amb el barem anterior, sempre que no es superi la disponibilitat pressupostària per a aquest assumpte i sempre i quan es tingui la carència necessària per causar dret a la prestació de jubilació.

4. La sol·licitud de jubilació anticipada incentivada s'haurà de presentar, com a data màxima, 6 mesos abans de l'inici de l'any en el que el treballador/a demani jubilar-se, és a dir fins el 30 de juny de l'any anterior. D'aquesta manera, una vegada presentades totes les sol·licituds de jubilació per a l'any següent, en cas que no hi hagi disponibilitat pressupostària per concedir-se-la a tots els sol·licitats, es concediran per ordre de major a menor edat dels mateixos, passant al primer lloc de la llista les persones que hagin quedat pendent de resolució per manca de consignació de l'any anterior.

5. La resolució, tant favorable com no favorable, respecte a la sol·licitud de l'interessat per a la jubilació anticipada incentivada, es comunicaran als delegats de personal laboral.

6. Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels treballadors, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social. El treballador afectat haurà de tenir cobert el mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat Social per tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

b) Jubilació parcial

El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que regulen la Llei, i així ho desitgi, podrà jubilar-se parcialment a partir de l'edat que marca la Llei, 61 anys. Caldrà que la reducció de jornada sigui pactada amb l'Ajuntament.

c) Jubilació especial als 64 anys

El personal de l'Ajuntament que reuneixi els requisits que reguli la legislació vigent, i així ho desitgi, podrà jubilar-se als 64 anys, el qual per part de la Seguretat Social tindrà dret a percebre el 100% de pensió, quedant la Corporació obligada a contractar un nou treballador aturat amb un contracte mínim d'un any.

En els apartats b) i c) la Corporació es compromet a acceptar les sol·licituds de Jubilació.

Aquests dos supòsits de jubilació són incompatibles amb la percepció d'indemnitzacions que contempla la jubilació anticipada incentivada.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Capítol 4

Promoció professional

Article 15. Promoció professional

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

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

El treballador podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria com a dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat.

1. L'Ajuntament de Sant Llorenç d'Hortons es compromet a la promoció, donant sempre preferència al seu personal, per un determinat lloc de feina de superior categoria.
2. En el cas de generar-se una plaça vacant, sigui pel motiu que sigui, dintre de l'estructura de personal, l'Ajuntament sempre que sigui possible oferirà primer al seu personal i al dels organismes que en depenen, amb capacitat per cobrir-la, la possibilitat d'assolir-la. Tot sempre d'acord amb allò que dicta la legislació vigent en matèria de proves i concursos.
3. Provisió de llocs i prefectures: La provisió de llocs de treball s'ha d'ajustar al que determini la relació de llocs de treball.
4. Es consensuarà entre el Govern i el delegat de personal, o persona en qui delegui de l'Ajuntament, totes les ofertes públiques i promocions internes.

Article 16. Formació Professional

1. L'Ajuntament tindrà especial cura en la formació permanent de tot el seu personal. A aquest efecte, fomentarà la participació del personal en cursos d'especialització i perfeccionament.
2. L'assistència del personal serà obligatòria quan els cursos de formació convocats i/o programats per l'Ajuntament s'imparteixin dins de la jornada laboral.
3. Si els cursos es fan fora de la jornada laboral es tindrà dret a canviar fins un màxim de 20 hores de jornada laboral a l'any.
4. L'acreditació de l'aprofitament dels cursos es tindran en compte als efectes de la promoció professional.
5. Les despeses de matriculació en els cursos esmentats seran sufragades per la corporació en tots els casos, sempre que el seu contingut tingui relació directa amb el lloc de treball.
6. L'Ajuntament facilitarà als delegats de personal informació respecte de l'organització dels cursos a què fa referència aquest article.
7. Tant la despesa del material didàctic com la despesa ocasionada pel desplaçament en l'assistència als cursos de formació aniran a càrrec de la Corporació. Es crearà una comissió de formació mixta entre delegats de personal i el govern.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Capítol 5

Retribucions salarials

Article 17. Nòmines, pagues extraordinàries i antiguitat

1. Tots els empleats públics percebran les seves retribucions el dia 25 de cada mes o l'anterior d'ésser festiu. Si algun mes no estan ingressades les nòmines aquest dia, el treballador podrà exigir amb caràcter immediat el lliurament de l'import corresponent bé en metàl·lic bé a través de qualsevol altre mitjà de pagament a la vista.
2. Les pagues extraordinàries seran dues a l'any i es meritiran els dies 1 de juny i el dia 1 de desembre, equivalents, cadascuna d'elles, a la suma de sou base, triennis i complements.
3. Tot el personal que porti més de tres anys treballant en aquest Ajuntament tindrà dret a percebre triennis en concepte d'antiguitat.

Les quantitats corresponents al complement d'antiguitat o triennis seran les fixades per la Llei general de pressupostos de cada any.

Article 18. Complementos

Complement de nocturnitat

1. Tindrà la consideració de complement de nocturnitat el servei prestat entre les 22 i les 6 hores.
2. En cas d'accident laboral d'un treballador que presti els seus serveis de forma habitual en el torn de nit, aquest cobrarà el complement de nocturnitat fins l'últim dia de la baixa laboral.
3. Complement nocturn: 50% preu hora tret del salari brut de cada treballador

Complement de guàrdia

1. Tindrà la consideració de plus de guàrdia la setmana que el treballador hagi d'estar de guàrdia fora de l'horari de treball, caps de setmana i festius inclosos.
2. El servei de guàrdia implica estar localitzable per realitzar una intervenció fora de l'horari laboral en casos d'urgència.
3. La quantitat a percebre pel servei de guàrdia serà de 106,60 EUR bruts per setmana de guàrdia que s'incrementarà en funció de l'increment salarial anual.

Complement de conductor màquina neteja viària:

- Responsable de la màquina de neteja viària: 224,04€/ bruts al mes
- Conductor 1 màquina neteja viària: 90,22€/bruts al mes
- Conductor 2 màquina neteja viària: 90,22€/bruts al mes

Qualsevol treballador que treballi en horari nocturn (de 22 a 6 hores) o en horari festiu dins del seu horari laboral normal, tindrà dret a percebre una quantitat extra al sou normal que constarà del 50% del preu hora tret del salari brut de cada treballador.

El concepte de "complement" és un concepte variable que únicament es fa efectiu quan es treballa, llevat de casos puntuals acordats en comissió de seguiment.

Aquests imports estan actualitzats a la data del Conveni i s'incrementaran de la mateixa manera que els salaris.

Article 19. Indemnitzacions per raó del servei

1. El personal al servei de l'Ajuntament tindrà dret a percebre les indemnitzacions per raó de servei previstes en el 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del servei.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

2. En tot cas, la utilització de vehicle propi serà retribuïda com a mínim a raó de 0,28 EUR per quilòmetre recorregut en el cas de l'automòbil, en tot cas, el que figuri en el Pressupost municipal de l'exercici corresponent.
3. L'Ajuntament subscriurà una assegurança d'accident per al personal municipal que, utilitzant vehicle propi, pateixi un accident en acte de servei
4. En el cas que el servei ordinari que es presti tingui una durada de matí i tarda s'inclourà una dieta per dinar i es pagarà l'import de la despesa justificada amb el sostre màxim que figuri en el pressupost de l'exercici corresponent.

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent, de la mateixa manera que el personal funcionari.

Article 20. Gratificacions i hores extraordinàries

1. Els representants del personal seran informats de les gratificacions concedides als empleats públics de la Corporació.
2. La Corporació es compromet a estudiar, durant la vigència d'aquest Conveni, el còmput d'hores extraordinàries, a l'efecte de procurar reduir el seu número.
3. En cas d'actes protocol·laris l'Ajuntament es compromet en la mida que sigui possible la contractació a temps parcial d'una persona per aquests actes.
4. Les parts signants d'aquest Conveni es marquen com a objectiu reduir al màxim el nombre d'hores extraordinàries; no obstant això, els treballs extraordinaris realitzats fora de la jornada laboral bàsica, degudament autoritzats, seran remunerats econòmicament segons el preu aprovat el mes de gener de cada any natural d'acord amb la següent fórmula:

Salari brut del treballador/ hores de treball de l'any = preu hora/treballador (A)

- Preu hora extra normal = (A)+ 50%
- Preu hora extra festiva i/o nocturna = (A) + 75%

Hora normal o diürna: de 6 a 22 hores

Hora nocturna: de 22 a 6 hores

2. Preferentment es podrà pactar individualment que les hores extraordinàries realitzades es podran compensar amb temps lliure, a raó que per cada hora extraordinària treballada es compensi amb temps lliure de la manera següent:

1 hora normal: 1,5 hores.

1 hora normal nocturna: 2 hores.

1 hora festiva: 2 hores

1 hora festiva nocturna: 2,5 hores.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes.

3. El nombre d'hores extraordinàries no pot ser superior a vuitanta a l'any per empleat, llevat dels casos d'excés d'hores invertides per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris urgents o esdeveniments extraordinaris en el servei rutinari.

Article 21. Treballs de categoria superior i inferior

1. Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Administració podrà encomanar als seus empleats l'exercici de funcions corresponents a una categoria superior a la que tinguin, amb l'informe previ del Coordinador i amb la corresponent comunicació als representants dels empleats quan excedeixi a tres mesos.
2. En el cas de que s'excedissin els períodes de l'apartat anterior, l'empleat podrà reclamar davant la corporació la classificació professional adequada, mitjançant el corresponent procediment selectiu intern.
3. Quan l'empleat faci funcions de categoria superior, però no sigui procedent legalment el seu ascens, aquest tindrà dret a la diferència retributiva entre la seva categoria i la funció que efectivament realitzi.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

4. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat productiva de la corporació, necessita destinar a l'empleat a tasques corresponents a categories inferiors a la seva, només podrà ser pel temps imprescindible, amb un màxim de trenta dies, mantenint la seva retribució i els drets derivats de la seva categoria professional, prèvia comunicació al delegat de personal. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatoris.

Capítol 6

Millores socials

Article 22. Millores socials

1. Es crearà una partida en el Pressupost municipal de cada exercici per cobrir necessitats urgents i imperioses dels treballadors municipals de caràcter social.

Article 23. Premis de permanència i jubilació

1. El personal laboral que trobant-se en servei actiu, totalitzin vint, trenta o quaranta anys de servei a l'Ajuntament de Sant Llorenç o als seus organismes autònoms, tindran dret a percebre, en una sola paga el mes que s'acompleixin els anys de servei, prèvia sol·licitud al Departament de Personal, els premis següents més els dies fixats en l'article 48.2 de l'EBEP:

- a) 20 anys de servei: 360 euros
- b) 30 anys de servei: 540 euros
- c) 40 anys de servei: 720 euros

Els dies de permís es gaudiran dins dels dotze mesos següents, en què es totalitzin els anys en situació de servei actiu esmentats, tenint en compte de garantir les necessitats del servei. Aquest dies es podran gaudir de manera continuada.

2. En cas de que hi hagi personal d'aquest Ajuntament que hagi superat els 20, 30 o 40 anys de servei en anys anteriors a aquest Conveni i continuï en actiu tindrà el mateix dret a percebre aquests premis, sense perjudici dels posteriors premis que li corresponguin per antiguitat.

3. S'atorgarà un premi especial a tot el personal en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació, què consistirà en l'abonament per una sola vegada, d'una retribució per import d'una mensualitat total bruta.

Article 24. Bestretes

1. Per part de l'Ajuntament s'establirà un fons destinat a proporcionar bestretes als treballadors d'aquest Consistori.

2. Requisits: es concediran les bestretes per atendre necessitats urgents i imprevistes. La quantia serà com a màxim de dues mensualitats ordinàries brutes.

3. El treballador haurà de reintegrar la bestreta com a màxim en vint-i-quatre mensualitats.

4. La concessió d'aquestes ajudes serà avaluada i debatuda individualment i particularment atenent les circumstàncies concretes de la persona sol·licitant, l'informe de la Comissió de seguiment, que serà vinculant, i la disponibilitat de Tresoreria de la Corporació, en cada moment.

5. A títol orientatiu, i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a sol·licitud de bestretes:

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

Dimarts, 2 de novembre de 2010

6. Per demanar altres bestretes posteriors haurà d'haver transcorregut el termini de dotze mesos com a mínim, després de la seva devolució per demanar la segona i successives.

7. Les bestretes no meritaran interessos, però es reintegrarà en les mensualitats de forma proporcional. L'empleat pot optar per retornar la bestreta en menys temps.

8. Procediment: l'empleat farà una instància sol·licitant la bestreta al·legant els motius que justifiquin la seva petició. El Departament de Personal informarà de la petició i s'elevant la seva proposta de l'òrgan competent.

Article 25. Malalties i accidents

1. Els treballadors hauran de presentar, dins dels tres dies següents al primer d'absència del lloc de treball per causa de malaltia o accident, els corresponents comunicats de baixa mèdica oficial.

Setmanalment es presentaran obligatòriament comunicats de confirmació.

El comunicat d'alta mèdica es presentarà el mateix dia de la reincorporació.

2. Les absències al treball han d'estar sempre justificades. Davant una absència que no es pot justificar estariem parlant d'un dia d'assumpte personal.

3. L'Ajuntament podrà en tot cas verificar la realitat de les causes d'absència laboral.

4. En els períodes de baixa per accident laboral o ILT es garantirà el 100% del sou, fins a un termini màxim de 18 mesos, cada tres anys.

5. Quan es comprovi, sota el control d'inspecció mèdica, que el lloc de treball o l'activitat prestada, perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquell serà traslladat voluntàriament a un altre lloc més adient, prèvia petició. Així mateix, es tindrà cura especial amb les dones embarassades, si el seu lloc de treball pot afectar la seva salut o la del fetus.

6. Es farà una revisió anual, voluntària a tot el personal. La revisió serà de caràcter gratuït i confidencial. El temps empleat serà considerat com a treball efectiu. El resultat serà tramès al domicili particular del treballador o se li farà entrega personalment.

Article 26. Assistència jurídica i assegurances

1. La Corporació garantirà l'assistència jurídica als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, tret negligència greu o mala fe.

2. Per tot el personal que desenvolupi treballs que puguin derivar de responsabilitat civil o penal per l'exercici de llurs càrrecs, es contractarà una pòlissa d'assegurança a càrrec de la Corporació, atenent a les diferents situacions dels col·lectius professionals.

3. Es contractarà una pòlissa d'assegurança de vida i incapacitat permanent absoluta o habitual que haurà de preveure una indemnització mínima de 24.040,48 EUR per mort o per incapacitat. Aquesta pòlissa es revalorarà cada any. Els assegurats que desitgin nomenar algun beneficiari concret, hauran de fer-ho personalment per escrit davant de la companyia asseguradora. Es podrà gaudir d'aquesta pòlissa en el moment en que el treballador/a passi a ser personal fix de la plantilla de l'Ajuntament.

Article 27. Pla de pensions i/o jubilació

1. L'Ajuntament es compromet a impulsar un pla de pensions per a cadascun dels treballadors a dedicació completa, amb una dotació individual del 0,5% de la massa salarial a l'any.

2. En cas de jornades inferiors a l'ordinària, l'aportació serà directament proporcional.

3. La dotació indicada s'incrementarà anualment d'acord amb el que vingui determinat per l'Estat.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Article 28. Roba de treball

1. Tot el personal de la brigada, Escola Bressol i vigilància rebran gratuïtament la roba de treball que s'especifica en l'annex 1.
2. Anirà a càrrec de la persona a la qual se li lliurin aquestes peces de roba, la seva conservació i neteja.
3. El seu ús és obligatori durant el temps de treball.
4. Es farà la reposició immediata d'aquella roba que per raons alienes al treballador resulti deteriorada.

Article 29. Excedències

El règim d'excedències se sotmetrà a les disposicions legals vigents en cada moment.

Capítol 7

Permisos i llicències

Article 30. Permisos retribuïts

1. Es poden concedir permisos per les causes següents, degudament justificades:
 - a) Per traslladar-se de domicili sense canvi de residència, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.
 - b) Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per realitzar-les.
 - c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.
 - d) Els permisos per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ siguin comunicats a l'Ajuntament.

Article 31. Llicències i suspensions del contracte de treball

1. L'Ajuntament i els treballadors, a petició d'aquests, podran acordar la suspensió del contracte de treball durant una durada acumulada que no podrà excedir als 6 mesos cada 2 anys. La concessió d'aquesta suspensió contractual, que no tindrà la consideració de llicència, se subordinarà a les necessitats del servei i durant el temps que duri el treballador gaudirà de reserva del lloc de treball. Aquest període de suspensió del contracte de treball computarà als efectes del reconeixement d'antiguitat i els triennis a la Corporació.
2. Les situacions d'incapacitat temporal dels treballadors que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa de suspensió del contracte de treball amb els efectes, requisits i condicions que determinen l'Estatut dels Treballadors i la normativa de seguretat social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent.
3. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria. Es considerarà com funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical sempre, que amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament.

Article 32. Permisos no retribuïts

Es podrà sol·licitar i concedir, d'acord amb les necessitats del servei, un permís no retribuït pel temps indispensable per acompanyar al metge a un familiar, dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, per rebre assistència mèdica. En aquest cas es podrà acordar la recuperació del temps esmerçat.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Article 33. Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Condicions generals comuns a totes les mesures

1. El personal laboral temporal li serà d'aplicació les mesures regulades en aquest capítol llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.
2. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen 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'acolliments permanents o preadoptius.
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 d'aquests fills les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre articles següents tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni col·lectiu, de conformitat amb la regulació de la Llei 8/2006 del Parlament de Catalunya i l'EBEP que resulti d'aplicació als funcionaris locals de Catalunya i, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent de la funció pública local de Catalunya en matèria d'excedència voluntària i que resulti compatible amb l'Estatut dels Treballadors.
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 dona 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 presenten 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 el finiment del termini d'excedència.
5. Si un cop finalida 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 ordinària.
6. En el cas 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 a demanar-ne l'ampliació o per reincorporar-se.

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

1. Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de duració no superior a tres anys per a tenir cura de cada fill tant quan ho siguin per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar des de la data del naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.
2. Aquesta excedència podrà gaudir-se de forma fraccionada i constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones. No obstant si dos o més treballadors de la Corporació generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'Alcaldia podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de la Corporació. Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa posarà fi al que, si escau, s'estigués gaudint.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals ha de ser convocat per la Corporació, especialment amb ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any (que es podrà ampliar fins a un màxim de 15 o 18 mesos segons es tracti d'una família nombrosa de categoria general o especial respectivament), el treballador excedent tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Un cop hagi transcorregut aquest termini la reserva vindrà referida a un lloc de treball del

Dimarts, 2 de novembre de 2010

mateix grup professional o categoria equivalent. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

4. Durant els dos primers anys del període d'excedència que els treballadors/es gaudeixen per cada fill o menor acollit, en els supòsits d'acolliment permanent o preadoptiu (encara que aquests siguin provisionals) tindran la consideració de cotització efectiva de conformitat amb la normativa reguladora de la Seguretat Social que estigui vigent en cada moment (aquest període de cotització efectiva tindrà una duració de 30 o 36 mesos segons es tracti d'una família nombrosa de categoria general o especial respectivament).

Excedència voluntària per 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 i durant el primer any (que es podrà ampliar fins a 30 o 36 mesos segons es tracti d'una família nombrosa de categoria general o especial respectivament de conformitat amb la normativa de seguretat social) tindrà la consideració de cotització efectiva de conformitat amb la normativa reguladora de la Seguretat Social que estigui vigent en cada moment. Així mateix, durant tot el període d'excedència el treballador tindrà dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar

1. Els treballadors podran demanar l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el/la cònjuge o el/la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.

2. Els treballadors també podran sol·licitar l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert als funcionaris quan el seu cònjuge resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari/ària de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, en els Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans similars de les Comunitats autònomes, així com en la Unió Europea o en Organitzacions Internacionals.

3. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal o el sistema de carrera implantat a la Corporació i de drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Suspensió del contracte de treball per violència de gènere

1. El contracte de treball es podrà suspendre per decisió de la treballadora que es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

2. El període de suspensió tindrà una durada inicial que no podrà excedir de sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima fes necessari la continuïtat de la suspensió i el jutge acordés prorrogar la suspensió per un període de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos.

Permisos. Condicions generals

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 treballadors/es de la Corporació.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

- b) permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau
- c) permís de maternitat quan es gaudeixi de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- 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 capítol del Conveni col·lectiu són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

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'una any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Permís per matrimoni d'un familiar

Els 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.

Permís de maternitat per part

1. El permís de maternitat per part té una duració de divuit 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 a partir del segon en els supòsits de part múltiple. L'altra 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. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

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. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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 manera simultània o successiva, sense superar les divuit setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o 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 i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

5. L'opció exercida per un progenitor i progenitora en iniciar-se el permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest/a 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.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

6. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

Permís de maternitat per adopció o acolliment

1. El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu com permanent o simple, tindrà una durada de divuit 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 d'adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora 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 internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas de que ambdós progenitors treballin el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de forma simultània, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir a les divuit setmanes o les que es 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 internacional 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 l'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.

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/da 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.

Permís de paternitat

1. El pare o l'altre progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla, 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, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

2. 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.

3. El pare o l'altre progenitor o progenitora podrà optar per gaudir del permís en la forma indicada als paràgrafs precedents de conformitat amb la Llei 8/2006 o alternativament en la forma i condicions regulades a l'EBEP i l'Estatut dels treballadors.

Permís per lactància

1. El treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència al 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

Dimarts, 2 de novembre de 2010

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.

Pot gaudir d'aquest permís qualsevol dels progenitors, en el cas de ambdós treballin però només es pot concedir a un d'ells pel mateix fet causant.

2. A petició de l'interessat/da, 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.

Permís per atendre fills discapacitats

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

Permís prenatal

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

2. Les parelles que opten per l'adopció o acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

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.

Permís sense retribució per a atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a tendre a 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.

Permisos per situacions de violència de gènere

1. Les empleades víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagi 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 violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article 38 d'aquest Conveni 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.

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 que gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Període de vacances en relació a determinats permisos

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

1. Les reduccions de jornada regulades en aquest capítol del Conveni col·lectiu 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.

Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

1. Els treballadors/es 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 divuitena 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.

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

1. Fora dels supòsits i terminis indicats a l'article precedent, es garanteix als empleats el dret a reduir la seva jornada en un terç o a la meitat amb dret als 80% i el 60% de les retribucions respectivament en els supòsits següents:
 - a) per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, 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 impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.
 - d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social integrada.

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractaments 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 a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Capítol 8

Règim disciplinari

Article 34. Règim disciplinari

El règim disciplinari del personal laboral de la Corporació s'ajustarà a l'article 93.1 de l'EBEP i a allò que es disposa en el present Conveni.

Article 35. Faltes

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus. A més de les previsions sobre acomiadament disciplinari contingudes a l'Estatut dels treballadors, les faltes es classifiquen en:

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 del Ajuntament.
- 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) Més de tres faltes repetides de puntualitat dins d'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 requereixin la compatibilització prèvia.
- h) La manca de comunicació amb antelació de l'absència justificada al lloc de treball, llevat que sigui impossible la notificació.
- i) L'incompliment dels sistemes de control de presència, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- j) No lliurar la baixa per malaltia en el termini de cinc dies naturals des de la data de la mateixa.
- k) L'incompliment dels deures i les obligacions del treballador, sempre que no constitueixi falta greu o molt greu.
- l) L'absència del lloc de treball en la jornada laboral sense causa justificada.
- m) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dins del seu àmbit de competències i responsabilitat sempre que no repercuteixi negativament en el servei.

Faltes greus

- a) La manca de consideració envers el públic o el personal al servei de la Corporació.
- b) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
- c) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes greus o molt greus dels seus subordinats.
- d) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- e) L'atemptat greu contra la dignitat dels seus companys o de la Administració.
- f) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- g) L'exercici d'activitats incompatibles amb el desenvolupament del seu treball sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- h) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

- i) Les accions u 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 del propi treballador o d'un tercer.
- j) La pertorbació greu del servei.
- k) La realització d'activitats alienes al servei dintre de la jornada de treball.
- l) La reincidència o reiteració en la comissió de faltes lleus en període de tres mesos.
- m) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut en el treball, quan es puguin derivar riscos per a la salut o la integritat física del treballador o dels treballadors afectats.
- n) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat al treballador.

Faltes molt greus

- a) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- b) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- c) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals
- d) 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.
- e) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- f) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga
- g) L'incompliment dels deures laborals i professionals per negligència inexcusable.
- h) L'incompliment o el compliment negligent de les ordres de treball emeses pels superiors dintre del seu àmbit de competència i responsabilitat, sempre que repercuteixi negativament en el servei.
- i) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- j) La violació del secret dels assumptes que conegui per raó de l'activitat a les dependències municipals.
- k) L'assetjament sexual i moral en el treball.
- l) La manca d'assistència al treball no justificat per més de 3 dies al mes
- m) La transgressió de la bona fe contractual
- n) L'abús de confiança.
- o) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- p) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- q) 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.
- r) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- s) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- t) 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.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

- u) 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.
- v) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.
- w) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- x) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.
- y) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a sí mateix o per a un altre.
- z) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.
- aa) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religiós o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.
- bb) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- cc) La indisciplina o desobediència en el treball.
- dd) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- ee) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
- ff) Totes aquestes 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 les quals 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 36. Sancions

A més de les ja previstes en el present instrument, seran d'aplicació les sancions que estableix l'article 96 de la Llei 7/2007, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

- a) Per faltes lleus. Amonestació per escrit i suspensió de sou i feina per un termini no superior a 4 dies.
- b) Per faltes greus. Suspensió de feina i sou de 5 a 30 dies.
- c) Per faltes molt greus. Suspensió de feina i sou de 1 a 3 mesos i acomiadament.

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.

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.

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.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Article 37. Tramitació

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal laboral de la Corporació, així com les mesures provisionals que s'acordin, es regiran, en allò que no contravinguin l'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, pel Decret legislatiu 1/1997, el Decret 243/1995 i, subsidiàriament, pel Decret 214/1990 en relació a les especificitats que afecten al món local.

Prescripcions:

1. Les infraccions comeses pels treballadors 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 finalitza la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs, en el cas de faltes greus o molts greus, per la notificació a l'interessat de l'inici del procediment disciplinari i mentre duri la seva tramitació dins dels terminis legals i reglamentaris, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, 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.

Capítol 9

Garanties sindicals

Article 38. Representació col·lectiva

1. Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels treballadors, a la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.
2. L'elecció i composició dels òrgans de representació col·lectiva de treballadors s'ajustarà a la legislació vigent en la matèria.

Article 39. Facultats de la representació col·lectiva

1. A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:
2. Els representants del personal tindran dret a reunir-se un dia per trimestre per atendre les consultes, peticions de tots els empleats públics que ho sol·licitin, dins del còmput d'hores mensuals per exercir les seves funcions.
3. No es comptabilitzaran com a hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment del Conveni o les que es facin en reunions a petició de la Corporació.
4. La Corporació facilitarà a la representació del personal i a les seccions sindicals el local no d'ús exclusiu i els mitjans necessaris per al compliment de les seves funcions.
5. Tots els membres de la representació del personal disposaran de les 15 hores mensuals per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.
6. Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que siguin d'interès laboral i/o social.
7. La Corporació facilitarà a la representació del personal, fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

8. Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindicals o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari, computable com a jornada laboral ordinària, per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

9. Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients disciplinaris i sancions. Així mateix, podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

Article 40. Competències de la representació col·lectiva

A més a més del que estableixi la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

1. Rebre informació de tots els assumptes de personal.
2. Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, fons social, contractacions i promocions internes.
3. La representació del personal tindrà dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificació del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre, en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.
4. La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.
5. La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins dels 2 anys següents d'expirar la representació.
6. La capacitat jurídica per exercir accions administratives i judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 41. Assemblees

Els empleats podran exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposaran d'un màxim de 24 hores anuals, amb un màxim de dos hores per assemblea.

1. Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:
 - a) El Delegat de Personal o qualsevol dels seus representants.
 - b) Els delegats de les seccions sindicals reconegudes a l'Ajuntament.
 - c) Un mínim del 40 % de treballadors i funcionaris.
2. Correspon al President de la Corporació o Regidor en què es tinguin delegades les competències en matèria de personal, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:
 - a) Que estigui formulat amb una antelació mínima de 2 dies laborables.
 - b) Que s'assenyali el dia, hora, el lloc i ordre del dia.
 - c) Que hi siguin les dades dels signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.
 - d) Que l'assemblea es faci fora de l'horari d'atenció al públic establert per a les oficines municipals, llevat dels casos de vaga.
 - e) Que la convocatòria estigui dirigida a tot el personal a qui afecta aquest Conveni col·lectiu, llevat dels casos en que afecti només a un col·lectiu.
3. Si en el termini de 24 hores a la data en que s'ha de reunir l'assemblea l'Alcalde o regidor en qui tingui delegada la competència en matèria de personal, no hi formula cap objecció, podrà reunir-se sense cap altre requisit posterior.
4. El delegat de personal o qualsevol representant podran convocar reunions sectorials, sotmeses als mateixos requisits que l'assemblea, amb un màxim de 5 hores mensuals per sector.

Dimarts, 2 de novembre de 2010

Article 42. Serveis mínims

El Govern proposarà als delegats de personal la composició dels serveis mínims en cas de vaga legal o assemblea.

Capítol 10

Salut laboral

Article 43. Salut laboral

1. El personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut en el treball. La Corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i seguretat en el treball, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de riscos laborals i les disposicions que la complementen.

2. D'acord amb l'esmentada Llei, el delegat de personal assumeix les competències, facultats, garanties i reserva professional del delegat de prevenció.

Annex 1

Roba de treball

El personal destinat als serveis que s'assenyalen a continuació té dret a obtenir gratuïtament la següent roba de treball:

Personal de Brigada: 5 samarretes d'estiu, 3 camises d'hivern, 3 pantalons d'estiu, 3 pantalons d'hivern, 1 calçat d'estiu, 1 calçat d'hivern, 1 armilla, 1 anorac, 1 botes d'aigua, 1 impermeable i 3 jerséis de llana d'hivern.

Personal Escola Bressol: 1 pantalons d'hivern, 1 pantalons d'estiu, 2 bata d'hivern, 2 bata d'estiu, 1 calçat, 1 gorro per menjador.

La roba de treball serà d'ús obligatori durant la jornada laboral i es reposarà en funció del seu deteriorament.

Annex 2

Calendari laboral

Horari laboral aprovat per a l'any 2008: jornada de 35 hores setmanals

Brigada de serveis:

Dilluns a Divendres: 7 a 14 hores

Assumptes propis: 2 de maig, 23 de juny, 12 de setembre + 6 dies

Guàrdies: de 10 a 14 hores

Escola Bressol municipal "Els Gotims", curs escolar 2008/2009:

Horari: de dilluns a divendres de 8 a 17 hores en torns alternatius

Festes: 1 de novembre, 20 de gener, 9 d'abril (a canvi dissabte juliol festa fi de curs), 10 i 13 d'abril, 1 de maig, 24 de juny.

Assumptes propis: 31 d'octubre, 24 i 31 de desembre, 2 i 19 de gener, 8 d'abril, 4 de maig, 27 i 28 de juliol.

Vacances: del 29 de juliol al 30 d'agost (ambdós inclosos)

Treball a casa: 22 i 23, 29 i 30 de desembre 2008, 6 i 7 d'abril 2009

Inici curs 2009/2010: 31 d'agost

Annex 3

Assumptes personals

Els ponts i les guàrdies es cobriran amb dies per assumptes personals i els que quedin lliures es podran gaudir tots junts.

Barcelona, 5 d'octubre de 2010

La directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé