

Dimecres, 8 de juny de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 12 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa del personal laboral de l'Ajuntament de Taradell per al període 17-02-2011-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0816612)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Taradell, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 31 de gener de 2011, 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords 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 Taradell per al període 17.02.2011-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0816612) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text original signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE TARADELL PER AL PERÍODE 17.02.2011-31.12.2011

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

1. ÀMBIT PERSONAL

Aquest Conveni col·lectiu serà d'aplicació al personal laboral que presti serveis a l'Ajuntament de Taradell, llevat del personal que provingui dels plans de formació, que es regirà per les disposicions del seu contracte de treball.

2. VIGÈNCIA TEMPORAL

El Conveni entrarà en vigor a partir de la signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2011. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar tres mesos abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou conveni, aquest en mantindrà la vigència.

3. GARANTIES

1. Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials així com els drets adquirits per sobre d'aquests acords per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o laboral.

2. Les condicions del Conveni poden ser modificades per millores establertes en normes amb rang de llei.

Dimecres, 8 de juny de 2011

4. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

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

5. COMISSIÓ PARITÀRIA DE SEGUIMENT

1. Es constituirà una comissió per a les funcions d'interpretació, vigilància i seguiment del Conveni que estarà constituïda per dues persones per cadascuna de les parts: corporació i personal.

2. També correspondrà a la Comissió la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de l'aplicació del Conveni.

3. La Comissió de seguiment es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada a l'any, amb la convocatòria prèvia de la presidència o de qui aquesta delegui. Els acords els haurà d'adoptar per unanimitat.

4. Podran assistir a les reunions de la Comissió de seguiment persones assessores per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió de seguiment es formalitzaran en les actes que correspongui.

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

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

6. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de la corporació i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.

No obstant això, els canvis organitzatius col·lectius en les condicions de treball s'hauran de negociar amb la persona que representi al personal de l'àmbit de aplicació del Conveni.

2. De conformitat amb la normativa vigent, la corporació podrà assignar al personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les que corresponguin al lloc de treball que desenvolupa, sempre que resultin adequades a la classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les retribucions.

3. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior l'empleat/ada públic/a tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat i sense que en cap cas es consolidi una vegada deixi de fer-los.

7. JORNADA I HORARI DE TREBALL

1. Sense perjudici de les jornades parcials que puguin establir-se, la jornada de treball de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals, amb caràcter general i durant la vigència d'aquest Conveni, amb una flexibilitat horària (de la qual no es pot fer-ne ús de forma habitual) de 15 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins de la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques del lloc de treball, sigui necessària la presència habitual de les persones que els ocupin.

Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9:00 a 14:00 hores. El temps que resti fins a la jornada setmanal ordinària es realitzarà en horari de matí o tarda, en funció de les necessitats del servei i d'acord amb la negociació del calendari laboral.

2. Abans del dia 30 de novembre de cada any la Comissió de seguiment es reunirà per negociar el calendari anual on es fixaran els quadrants dels horaris de les dependències i dels serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui i que es calcularà aplicant fórmula següent:

Dimecres, 8 de juny de 2011

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i els diumenges que hi hagi, els festius oficials que fixi la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els dos dies festius locals així com els 23 dies de les vacances. El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any que es multiplicaran per 7,5 hores que són l'equivalent horari diari que correspon a les jornades setmanals establertes a l'apartat 1 d'aquest article. Els dies hàbils que s'hauran de treballar cada any, com a resultat de l'operació aritmètica abans esmentada, serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als quals es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera).

Dies	Concepte
365	Dies naturals de l'any
-23	Vacances
-104	Dissabtes i diumenges
-12	Festius establerts per la Generalitat de Catalunya
-2	Festius locals
-11	Assumptes personals (10+1 dia a escollir entre el 5 de gener, 24 o 31 de desembre)
213	Dies de treball

3. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, amb caràcter general, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cadascun dels col·lectius de la corporació.

4. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a sis hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 20 minuts diaris. Les persones responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cada treballador/ora de la corporació, d'acord amb les necessitats del servei.

8. FORMACIÓ

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció professional i a la formació.

2. La formació s'entén com un procés d'aprenentatge personal i en grup on conclouen l'anàlisi de pràctiques, informació, coneixements i capacitat i el desenvolupament de valors i habilitats orientats a aconseguir noves respostes i conductes organitzatives. La formació ha de pretendre uns objectius concrets: millorar el que es fa, preparar-se per tal d'assumir canvis organitzatius i una millor capacitat per tal d'afrontar els nous reptes.

3. La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa del personal públic i dels seus representants. Tan sols la concentració i l'esforç de tothom permetrà la millora dels serveis a la ciutadania, objectiu final de la formació dels treballadors i de les treballadores dels serveis públics.

4. La formació és un element integrant de la política de recursos humans, interrelacionada amb la selecció, el disseny de carreres, la promoció professional, els sistemes retributius, la incentivació i la motivació, en un conjunt coherent que incideix en la cultura de l'organització.

5. La corporació i els/les representants dels/de les treballadors/ores estudiaran les necessitats de formació del personal i, si ho consideren convenient proposaran un pla de formació.

6. La corporació, directament o en col·laboració amb altres institucions, organitzarà els cursos que s'estableixin en el Pla de formació.

7. L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu, sempre que se n'obtingui el certificat d'aprofitament.

8. Per altra banda hi ha la formació externa que és la no programada ni organitzada directament per la corporació i que podrà proposar el personal amb el vistiplau de la corporació. En el cas que la proposi la corporació, aquesta n'assumirà la totalitat del seu cost; si la proposa un/a treballador/ora, n'assumirà una part.

9. Pel procediment de sol·licitud, l'aprovació i el cost que assumirà la corporació, hi haurà un protocol específic que es negociarà amb els/les representants del personal.

Dimecres, 8 de juny de 2011

CAPÍTOL III. VACANCES, ASSUMPTES PERSONALS, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

9. VACANCES

1. El personal gaudirà durant cada any natural de servei d'unes vacances retribuïdes de 23 dies laborables o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor, que no es podran substituir per compensació econòmica.

Als efectes d'aquest article, no es consideraran com dies laborables els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a determinats horaris.

2. L'inici i la finalització de les vacances del personal al servei de la corporació serà dins l'any natural que correspongui i es gaudiran preferentment entre el juny i el setembre, llevat de necessitats del servei.

3. Per establir els corresponents torns de gaudi de les vacances anuals, es confeccionarà el calendari de vacances del personal amb dos mesos d'antelació al seu inici.

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o amb el permís per maternitat o amb la seva ampliació per lactància, la treballadora tindrà dret a gaudir de les vacances en dades diferents, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que correspongui.

4. Les vacances podran gaudir-se seguides o fraccionades en períodes mínims de 5 dies laborables consecutius.

5. Un cop establert el pla de vacances, no es podrà modificar, llevat de casos justificats i sempre d'acord amb les necessitats del servei.

6. Quan més d'una persona del departament volgués gaudir de les vacances en el mateix període i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els criteris següents per determinar amb caràcter exclouent i rotatori la preferència per elegir els períodes de gaudi:

- 1) Antiguitat en la corporació.
- 2) Major nombre de càrregues familiars entenen com a tal tenir infants menors en edat escolar fins a 16 anys.
- 3) Sorteig.

Pels anys següents, se seguirà un ordre rotatori en què la persona que hagi exercitat el dret d'elegir el període de gaudiment de vacances l'any anterior haurà de cedir el seu torn a/a la següent treballador/a que reuneixi els requisits establerts al criteri preferencial d'aplicació.

10. ASSUMPTES PERSONALS

1. El personal al servei de la corporació podrà disposar de fins a 11 dies de permís a l'any (10 de lliure elecció i un a escollir entre el 5 de gener, 24 i 31 de desembre o la part proporcional que li pertorqui segons el temps de prestació de serveis computat anualment), per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperable i retribuït.

2. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i s'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació d'una setmana amb el vistiplau del regidor de l'àrea i en tots els casos caldrà garantir que la unitat orgànica on es presten els serveis assumirà, sense dany per a terceres persones o per a l'organització, les tasques del/de la treballador/a a qui es concedeix el permís. Les peticions les haurà de resoldre la Presidència en el termini de 5 dies i la manca de resolució en el termini indicat produirà efectes desestimatoris.

3. No es podran utilitzar aquests dies com a perllongació de les vacances d'estiu.

4. El dies per assumptes personals de cada exercici s'hauran de gaudir abans del 30 de gener de l'exercici següent.

5. Juntament amb els dies per a assumptes personals establerts en aquest article, el personal públic de l'Ajuntament de Taradell tindrà dret al gaudiment de dos dies addicionals més al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional més per cada trienni complet a partir de l'octau.

11. JUSTIFICACIÓ D'ABSÈNCIES

Les absències i faltes de puntualitat i permanència del personal en què s'al·leguin causes de malaltia, incapacitat temporal i altres de força major, requeriran l'avis immediat al/a la responsable i caldrà acreditar la causa de l'absència documentalment (justificant mèdic), ja que, en cas contrari, es computarà aquesta manca d'assistència com a dia d'assumptes personals i, un cop esgotats aquests, es deduirà en la seva part proporcional de la nòmina mensual.

12. 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, 1 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.

Es consideraran deures de caràcter públic i personal aquells que el seu incompliment pugui generar una responsabilitat administrativa o judicial. No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que corresponguin a interès particular.

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 la persona interessada al president de la corporació o persona en qui delegui, sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

13. LLICÈNCIES

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball al personal laboral indefinit fix, sempre que hi hagi un informe favorable del/de la cap de la unitat orgànica en la qual presti els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès de l'Administració el/la funcionari/a tindrà dret a percebre totes les retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

CAPÍTOL IV. MESURES PER A LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

14. PERMISOS. CONDICIONS GENERALS D'EXERCICI

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

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

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

15. 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.

Dimecres, 8 de juny de 2011

16. PERMÍS PER MATRIMONI D'UN FAMILIAR

El personal al qual li són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, té 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.

17. PERMÍS DE MATERNITAT PER PART

1. El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat de l'infant 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. 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. 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 infants 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 setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat de l'infant o de part múltiple.

L'altre progenitor o progenitora 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, es pot revocar 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. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el/la nounat/ada hagi de romandre hospitalitzat/ada a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el/la nounat/ada es trobi hospitalitzat/ada, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

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

8. En el cas de mort de l'infant, el període de suspensió (permís) no es veurà reduït, tret que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la reincorporació al seu lloc de treball.

9. En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquella activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball (al permís) pel període que hagués correspost a la mare, fet que serà compatible amb l'exercici del dret de paternitat.

Dimecres, 8 de juny de 2011

10. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el/la nounat/ada hagi de romandre hospitalitzat/ada a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare o en el seu defecte de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare (de permís obligatori).

18. 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/de la menor adoptat/ada o acollit/ida i per cada fill/a a partir del/de la segon/a, 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 qual 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/de la menor adoptat/ada o acollit/ida.

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 infants 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/ada, 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.

19. 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 de la menor adoptat/ada o acollit/ida 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 infants i a quinze dies si en són tres o més.

20. PERMÍS DE PATERNITAT

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un infant el pare o l'altre progenitor/ora 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 de l'infant (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 o també immediatament després del finiment d'aquest permís (de maternitat).

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 de la filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Dimecres, 8 de juny de 2011

21. PERMÍS PER LACTÀNCIA

1. El/la treballador/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.

22. PERMÍS PER NAIXEMENT D'INFANTS PREMATURS O QUE HAGIN DE ROMANDRE HOSPITALITZATS

En el cas de naixement d'un infant 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 setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

23. PERMISOS PER A ATENDRE FILLS/FILLES DISCAPACITATS/ADES

Els progenitors amb fills/es discapacitats/ades 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 la filla discapacitat/ada rep atenció.

24. PERMÍS PRENATAL

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

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.

25. 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.

En el cas de la hospitalització, aquest permís es podrà gaudir mentrestant duri la mateixa.

26. 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.

27. 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 comportarà la disminució proporcional de la retribució o 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.

Dimecres, 8 de juny de 2011

28. PERMISOS DE FLEXIBILITAT HORÀRIA

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball pel temps necessari, per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al primer grau de consanguinitat o afinitat.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball pel temps necessari, per a visites i proves mèdiques a familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. En aquests casos, 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.

29. PERMÍS PER RISC DURANT L'EMBARÀS O DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL

Quan les condicions del lloc de treball poguessin influir negativament en la salut de la dona, del fill o filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se 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 suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

La suspensió del contracte finalitzarà el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o el/la 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.

30. REDUCCIÓ DE JORNADA PER CURA DE FILL/A.

1. Els qui per raons de guarda legal hagin de tenir cura d'un menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no desenvolupi una activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari entre, al menys, un octau in màxim de la meitat de la duració d'aquella.

2. Tindrà el mateix dret qui calgui encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins el segons grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix i que no desenvolupi una activitat retribuïda.

3. Aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual dels/de les treballadors/ores. No obstant això, si dos o més treballadors/ores de la corporació generessin aquest dret pel mateix fet causant es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

31. 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 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.

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

32. RETRIBUCIONS

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de Taradell tindran la mateixa estructura i quantia que les establertes en la normativa bàsica de funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

A) Retribucions bàsiques

a) Sou. És la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Dimecres, 8 de juny de 2011

b) Triennis que consisteixen en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei. Quant a la meritació i import serà d'aplicació la normativa sobre funció pública.

B) Retribucions complementàries

Sense perjudici del desenvolupament que es realitzi per la normativa autonòmica de les disposicions de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, són retribucions complementàries:

a) Complement de destinació. Consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 que hi ha a la normativa sobre funció pública) i la quantia vindrà fixada per a cada grup de classificació professional a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Fins que no es dictin les lleis de la funció pública que desenvolupin l'EBEP en matèria de retribucions, els nivells màxims i mínims de cada grup de classificació professional són els següents:

GRUP/SUBGRUP DE CLASSIFICACIÓ	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÀXIM
SUBGRUP A1	21	30
SUBGRUP A2	17	26
SUBGRUP C1	12	22
SUBGRUP C2	11	18
Agrupacions professionals	9	14

b) Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat exigible per al desenvolupament de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o en qualsevol altre instrument organitzatiu similar). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

c) Complement de productivitat. La finalitat d'aquest complement és retribuir el grau d'interès, la iniciativa o esforç amb el qual el/la treballador/ora desenvolupa el seu treball i el rendiment o els resultats obtinguts. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza el president.

C) Pagues extraordinàries

El personal percebrà anualment dues pagues extraordinàries les quals es meritaren els mesos de juny i desembre, s'abonaran en els mesos esmentats i l'import comprendrà la quantia d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries (exclosos el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació.

33. ALTRES COMPLEMENTS SALARIALS

1. Només en el cas que no siguin inclosos en la valoració de llocs de treball, s'estableixen els complements salarials següents:

Factor treball nocturn

S'entén com a treball nocturn les hores treballades durant el període comprès entre les deu de la nit i les sis del matí, excepte que el salari s'hagi establert en atenció que el treball sigui nocturn per la pròpia naturalesa.

Factor per jornada de treball a torns

S'entén per treball a torns el que realitza el personal públic, modificant en períodes de temps establerts la rotació de la jornada de treball, torn de matí, tarda i nit. Aquest complement s'abonarà per catorze mensualitats i tindran la consideració de dia treballat els festius i les vacances.

Dimecres, 8 de juny de 2011

Factor per jornada partida

És el complement assignat al personal que per raons del seu lloc de treball i estipulats per l'Administració es veu obligat a dinar dins la jornada ordinària de treball i també per als/a les empleats/ades que han de realitzar la jornada ordinària partida.

Factor de flexibilitat de la jornada

És el complement assignat a empleats/ades que, per raons del servei i del seu lloc de treball es veuen obligats a flexibilitzar la realització de la jornada ordinària diària.

Aquest complement s'abonarà per catorze mensualitats.

Factor caps de setmana

El personal que treballi dins la jornada ordinària en caps de setmana rebrà un complement.

El cap de setmana està format per dissabte i diumenge en els torns diürns i per divendres i dissabte en el torn nocturn.

En el cas que les jornades siguin superiors a les 8 hores, s'abonarà la part proporcional de les hores treballades de més.

Si només es treballa un dels dos dies del cap de setmana es cobrarà la part proporcional.

El personal que en l'actualitat percebi aquest factor el seguirà mantenint amb el seu valor actual.

Factor de guàrdia

Es tracta d'una compensació econòmica, personal i no consolidable, pel fet d'estar localitzable per presentar-se immediatament a treballar quan se sigui requerit/ida fora de l'horari habitual establert per als diferents col·lectius afectats.

2. La concreció dels imports d'aquests complements es negociarà amb els/les representants del personal juntament amb la valoració de llocs de treball.

34. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Conveni i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir.

La forma de retribuir els serveis extraordinaris s'haurà de pactar de mutu acord entre l'interessat/ada i la corporació; la compensació per temps de descans tindrà caràcter prioritari i es podrà realitzar sempre i quan no s'alteri la prestació del servei.

La retribució d'aquestes hores serà la següent:

a) Hores extraordinàries ordinàries: tenen aquesta consideració les realitzades de dilluns a divendres entre les 6.00 h i les 22.00 h.

Compensació econòmica: 150 % respecte el preu de l'hora ordinària de treball.

Compensació en descans: una hora i 30 minuts.

b) Hores extraordinàries nocturnes: tenen aquesta consideració les realitzades de dilluns a diumenge entre les 22.00 h i les 6.00 h.

Compensació econòmica: 175 % respecte el preu de l'hora ordinària de treball.

Compensació en descans: 1 hora i quaranta-cinc minuts.

Dimecres, 8 de juny de 2011

c) Hores extraordinàries festives: tenen aquesta consideració les realitzades en dissabte, diumenge i dies festius oficials entre les 6.00 h i les 22.00 h.

Compensació econòmica: 175 % respecte el preu de l'hora ordinària de treball.

Compensació en descans: 1 hora i quaranta-cinc minuts.

35. INCREMENTS DE RETRIBUCIONS

1. Durant la vigència d'aquest acord, els/les treballadors/ores tindran dret a les millores salarials establertes en les lleis de pressupostos generals de l'Estat.

2. L'esmentat increment salarial tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de cada any.

36. CLASSIFICACIÓ DEL PERSONAL LABORAL. CATEGORIES PROFESSIONALS

1. La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Taradell es farà en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'Estatut bàsic de l'empleat públic. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

2. En conseqüència, a la plantilla de personal es determinaran les categories en què s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del Conveni, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

Grup A1: Tècnics superiors. Doctors o llicenciats universitaris.

Grup A2: Tècnics mitjans. Diplomats universitaris, titulats de grau mig.

Grup C1: Administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o tècnic FP2.

Grup C2: Auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Graduat escolar, Graduat ESO, FP1.

Grup AP: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació.

37. INDEMNITZACIONS PER RAÓ DEL SERVEI

1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública, segons l'import que consti en el justificant de despesa que es presenti pel seu abonament. En el cas de les dietes, s'abonaran amb el topall màxim previst per la normativa vigent per al grup A1.

2. El personal públic que utilitzi el vehicle propi amb l'autorització corresponent per desplaçar-se per motius de treball ha de percebre la quantitat per quilòmetre que s'assigna a cada moment al personal al servei de l'Administració.

38. NÒMINA

La nòmina, llevat de casos de força major, es transferirà com a data límit el dia 30 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals la transferència de la nòmina i la paga extra es realitzarà com a data límit el dia 22.

CAPÍTOL VI. ASPECTES SOCIALS

39. MILLORA DE LES PRESTACIONS DE LA SEGURETAT SOCIAL

1. En cas de baixa per incapacitat temporal els/les empleats/ades municipals tindran els drets econòmics següents:

a) Durant el tres primers mesos, percebran la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social i un subsidi o millora d'aquesta prestació equivalent a la diferència entre la prestació per incapacitat temporal i la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries en la mateixa quantia a la corresponent en cada moment si no es trobessin en aquesta situació d'incapacitat temporal.

b) Des del quart mes i durant el període en què l'Ajuntament assumeixi el pagament delegat de la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social, percebran la prestació d'IT corresponent de la Seguretat Social

40. JUBILACIÓ

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

Dimecres, 8 de juny de 2011

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

La corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i n'informarà els/les representants del personal amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la incorporació a la següent oferta pública d'ocupació.

41. PÒLISSA D'ASSEGURANÇA DE RESPONSABILITAT CIVIL.

1. L'Ajuntament tindrà contractada una pòlissa d'assegurança per cobrir, d'acord amb les condicions que es pactin al contracte amb l'asseguradora, les indemnitzacions que es vegi obligat a satisfer el personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni pels danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació i fins a la quantia màxima pactada al contracte d'assegurança. L'assegurança cobrirà el pagament de les costes i les despeses judicials, incloent-hi les fiances que es puguin exigir a l'assegurador/ada per garantir la seva responsabilitat.

L'Ajuntament informarà als/a les representants del personal dels termes i de les condicions pactats al contracte d'assegurança.

2. La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles amb motor de titularitat municipal, la cobriran les pòlisses d'assegurança dels vehicles corresponents, d'acord amb les condicions pactades amb l'asseguradora.

42. ROBA DE TREBALL

L'Ajuntament facilitarà anyalment la roba de treball per al personal segons les necessitats del servei.

43. PREMI PER ANTIGUITAT

El personal públic en situació de servei actiu que compleixi l'antiguitat de serveis efectius a l'Administració que s'indica a continuació té dret als premis següents:

- a) Als vint anys de servei, 5 dies hàbils de vacances.
- b) Als trenta- cinc anys de servei, 10 dies hàbils de vacances.

Els dies especials de vacances s'han de complir dins de l'any natural en què es produeix l'aniversari i d'acord amb les necessitats del servei, i es podran ajornar a l'any següent.

44. BESTRETES

El personal públic amb un antiguitat mínima de dos anys podrà demanar, mitjançant un escrit presentat en el registre de l'Ajuntament, una bestreta reintegrable, per un import màxim de dues mensualitats.

La Comissió de seguiment analitzarà cada sol·licitud formulada i en determinarà la procedència o no de la concessió. En supòsits especials podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de Tresoreria de la corporació.

El reintegrament es farà en un termini màxim de 18 mensualitats, incloses les pagues extraordinàries.

No es podrà atorgar cap altre avançament fins que no hagin transcorregut dotze mesos des que es van liquidar els compromisos adquirits anteriorment.

El personal, la relació del qual tingui caràcter temporal, ha d'amortitzar l'avançament reintegrable i la bestreta abans de finalitzar la relació contractual amb l'Ajuntament.

45. RENOVACIÓ DEL PERMÍS DE CONDUIR

L'Ajuntament retribuirà el 100% de les despeses derivades de la renovació del permís de conduir al personal que ho necessiti per desenvolupar les funcions del lloc de treball.

CAPÍTOL VII. ACCÉS I PROVISIÓ

46. OFERTA PÚBLICA D'OCUPACIÓ

1. La planificació dels recursos humans estarà presidida pels principis d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.
2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari. En el marc de les disposicions legals vigents, es negociarà la preparació i el disseny dels plans de l'oferta pública d'ocupació amb les organitzacions sindicals amb capacitat de negociació.
3. D'acord amb la legislació vigent, l'Ajuntament es compromet a facilitar l'accés a persones amb discapacitat, mitjançant la reserva de places per a aquest col·lectiu en les ofertes d'ocupació.
4. Els òrgans de representació del personal rebran la informació de la convocatòria de selecció de llocs de treball per tal que emetin l'informe corresponent, amb una antelació mínima de set dies abans de la publicació, tret de causes de força major.

47. PROMOCIÓ INTERNA

1. A semblança del que resulta d'aplicació al funcionariat, la promoció del personal laboral fix consisteix en l'ascens d'una categoria enquadada en un grup de classificació professional a una categoria enquadrada en el grup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup de classificació professional superior, tenir una antiguitat d' almenys dos anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.
2. A l'efecte de promoció interna, en tant no es dictin les normes de desenvolupament de la Llei 7/2007 per la qual s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i per les quals es regirà la promoció interna del personal laboral de la corporació, l'ascens es farà pels sistemes de selecció previstos en la normativa vigent, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.
3. Sense perjudici de les especificitats relatives a la promoció interna del personal laboral regulades a la Llei 7/2007, l'accés a cossos i escales del subgrup C1 podrà dur-se a terme a través de la promoció interna des de cossos o escales del subgrup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan aquestes existeixin, i es realitzarà pel sistema de concurs-oposició, amb valoració de la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat.
A aquests efectes es requerirà la titulació establerta a l'article 25 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública (o la que posteriorment s'implanti en aplicació de l'EBEP) o una antiguitat de 10 anys en el cos o escala del subgrup C2, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació al qual s'accedirà per criteris objectius.
4. El/la treballador/a es podrà destinar a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat d'acord amb les garanties que estableix la legislació laboral i el Conveni col·lectiu.

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT LABORAL

48. SEGURETAT I SALUT LABORAL

1. A l'empara de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i el seu posterior desenvolupament, el/la treballador/a té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, a observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:
 - a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat/ada 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.

Dimecres, 8 de juny de 2011

- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat/ada.
- 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 trobi exposat/ada a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La corporació haurà de:

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

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

L'empleat/ada públic/a està obligat/ada a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b. Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c. Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

d. Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i les mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball.

Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el Pla de seguretat, els procediments i els protocols de treball escaients, formació i informació al seu personal i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

e. Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

49. COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT

L'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de seguretat i salut, d'acord amb l'article 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format pels/per les delegats/ades de prevenció i un nombre igual de membres designats per la corporació.

1. Seran funcions del Comitè:

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

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

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

Dimecres, 8 de juny de 2011

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

e) Conèixer i analitzar els danys produïts en la salut o en la integritat física dels/de les empleats/ades, a l'objecte de valorar-ne les causes i proposar les mesures preventives oportunes.

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

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

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

2. Les persones que representin el personal públic de l'Ajuntament en el Comitè de seguretat i salut exerciran com a delegats/ades de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següent:

a) Rebre informació de la corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar el personal en matèria de seguretat i salut laboral.

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

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

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

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

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

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

Per tal de realitzar les seves funcions, les persones membres del Comitè de seguretat i salut disposaran d'un crèdit de 5 hores mensuals.

A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un/a representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un/a representant dels serveis de prevenció de la corporació que no formi part del Comitè, i també els serveis d'assessorament tècnic extern que sol·liciti qualsevol de les parts.

50. CAPACITAT DISMINUÏDA

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

La corporació haurà de vetllar per fer accessibles els locals i els llocs de treball al personal amb condicions físiques disminuïdes i haurà de vetllar per eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la mobilitat física.

Dimecres, 8 de juny de 2011

51. 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 empleades públiques, 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 l'empleada pública 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 l'empleada pública o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, es traslladarà l'empleada pública a un altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de l'empleada pública durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial decret 295/2009, de 6 de març, que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

52. RESPECTE A LA INTIMITAT I A LA DIGNITAT D'EMPLEATS/ADES PÚBLICS/ÚBLIQUES

L'Ajuntament de Taradell i els/les representants del personal es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la intimitat i la dignitat de l'empleat/ada públic/úbica, compresa la protecció davant l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, gènere o orientació sexual.

Ambdues parts acorden elaborar, en el si del Comitè de seguretat i salut, un protocol on es reguli el procediment intern d'actuació a seguir en aquests supòsits i realitzar, com a mesura preventiva, les avaluacions de riscos psicosocials d'acord amb el Manual d'avaluació de la Generalitat de Catalunya.

53. RECONeixEMENT MÈDIC

L'Ajuntament garantirà al personal, mitjançant les revisions mèdiques específiques, la vigilància bianual del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

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

La corporació informará prèviament al Comitè de Seguretat i Salut de la metodologia de la revisió, així com del tipus de proves a realitzar.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que la persona interessada tindrà coneixement del seu resultat a través dels serveis mèdics de la mútua. A efectes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

54. PLA D'IGUALTAT

L'Ajuntament de Taradell ha d'adoptar les mesures necessàries dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral entre homes i dones.

Amb independència de l'apartat anterior l'Ajuntament ha d'elaborar i ha d'aplicar un Pla d'igualtat, per aquest motiu crearà una Comissió mixta administració/sindicats.

CAPÍTOL IX. DRETS SINDICALS

55. LOCAL SINDICAL

Els/les representants dels treballadors podran fer ús d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les activitats sindicals.

Dimecres, 8 de juny de 2011

Així mateix tindran dret a l'ús d'un plafó d'avisos per a difondre la informació.

56. SECCIONS SINDICALS

De conformitat amb l'article 8.1 de la Llei orgànica de llibertat sindical, els/les treballadors/ores afiliats/ades a un sindicat podran:

- Constituir una secció sindical de conformitat amb allò establert en els estatuts del sindicat.
- Fer reunions, notificant-ho prèviament a l'Alcaldia, recaptar quotes i distribuir informació sindical, fora de les hores de treball i sense pertorbar l'activitat normal de la corporació.
- Rebre documentació que li trameti el sindicat corresponent.

57. DRET DE VAGA

L'Ajuntament reconeix el dret de vaga a tots els empleats/ades, de conformitat amb allò que estableix la Constitució.

En aquest cas, la corporació i les centrals sindicals signants d'aquest document acordaran els serveis mínims per atendre els serveis essencials de la comunitat.

58. REPRESENTANTS SINDICALS AMB MANDAT D'ÀMBIT COMARCAL O SUPERIOR

Els/les delegats/ades de personal de l'Ajuntament que ocupin un càrrec electiu d'àmbit comarcal o superior en les centrals sindicals representatives tindran dret a gaudir dels permisos no retribuïts necessaris per al desenvolupament de les funcions sindicals pròpies del càrrec, mitjançant el corresponent permís i es podran establir limitacions en funció de les necessitats del servei.

59. CRÈDIT HORARI

Els/les delegats/ades de personal tindran el dret al crèdit horari establert en la normativa aplicable.

60. ASSEMBLEES

1. Podran convocar-se assemblees per als col·lectius legitimats a aquest efecte dins de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els/les convocants es responsabilitzaran que es duguin a terme normalment.
2. Quan les reunions tinguin lloc dins la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat de les reunions de les centrals sindicals.
3. Es destinaran com a màxim 10 h anuals per a les assemblees dins la jornada de treball.
4. Per a convocar una assemblea s'han de complir els requisits següents:
 - a. Comunicar-ho a l'Alcaldia de la corporació amb una antelació de dos dies hàbils abans de fer-la.
 - b. Presentar al Registre general un escrit que indiqui l'hora i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.
5. Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea la corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

61. SEGUIMENT DE LA CONTRACTACIÓ

Trimestralment la corporació informarà per escrit als representants sindicals sobre els contractes temporals vigents, la modalitat, l'antiguitat i la durada previsible, i també dels nomenaments interins que hagi efectuat.

També informarà sobre previsions de contractació temporal i sobre els nomenaments interins per al període trimestral següent.

Dimecres, 8 de juny de 2011

CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

62. RÈGIM DISCIPLINARI

El règim disciplinari del personal laboral de la corporació s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i a allò que disposa el Conveni col·lectiu.

63. FALTES DISCIPLINÀRIES

1. Les faltes comeses pels/per les treballadors/ores poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

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

De la mateixa manera, si per les lleis dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent del funcionariat local de Catalunya aquest tipus derogat es deixarà d'aplicar al personal laboral de la corporació

3. Es consideren com a faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen de superiors i d'autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat/ada, 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/les administrats/ades 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 de superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus de subordinats/ades.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als/a les administrats/ades o als companys/anyes.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

Dimecres, 8 de juny de 2011

- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o la ciutadania 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/de les empleats/ades públics/iques o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat/ada.
- t) La utilització o publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- u) La reincidència en faltes lleus.

De la mateixa manera, si per les lleis dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent del funcionariat local de Catalunya aquest tipus derogat es deixarà d'aplicar 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 a la ciutadania.
- 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 publicació o que provoqui la 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 de un/a superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.

Dimecres, 8 de juny de 2011

- j) La prevalença de la condició d'empleat/ada públic/a 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.
- 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 per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats/ades de la corporació.
- q) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- r) La indisciplina o desobediència en el treball.
- s) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als/a les administrats/ades.
- t) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- u) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- v) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- w) El fet d'haver estat sancionat/ada per la Comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

De la mateixa manera, si per les lleis dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent del funcionariat locals de Catalunya aquest tipus derogat es deixarà d'aplicar al personal laboral de la corporació.

64. SANCIONS

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

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.

Dimecres, 8 de juny de 2011

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 què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el/la treballador/a sancionat/ada.

C) Per faltes molt greus:

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

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

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

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

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dicti en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions per al funcionariat local de Catalunya aquestes s'aplicaran directament 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 dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol sanció actualment vigent per al funcionariat local de Catalunya, aquesta sanció derogada es deixarà d'aplicar al personal laboral de la corporació.

3. Les persones que induïssin a altres a realitzar actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que les autores de les faltes. Igualment incorreran en responsabilitat disciplinària els/les treballadors/ores que encobreixin les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o la ciutadania.

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint en compte el grau d'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.

65. TRAMITACIÓ

Fins que no es dictin normes de 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 tot allò que no contravinguin l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent per al funcionariat local 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.

66. PRESCRIPCIÓ

1. Les infraccions comeses pels/per les treballadors/ores prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagi comès i des que finalitzi la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs, en el cas de faltes greus o molt greus, per la notificació a la persona interessada de l'inici del procediment disciplinari i mentre duri la 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.

Dimecres, 8 de juny de 2011

67. 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/de la 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.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera.- L'aplicació dels articles 32, 33 i 36 del Conveni no es farà fins que el Ple de la corporació no s'aprovi la relació i la valoració de llocs de treball.

Segona.- En tot allò no previst en aquest conveni, ha de regir la legislació vigent aplicable.

Tercera.- Qualsevol canvi normatiu i reglamentari per l'aplicació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, Llei 7/2007, de 12 d'abril de 2007 i altres canvis normatius que es puguin produir es negociarà en el marc de la Mesa de negociació dels/de les empleats/ades públics/iques.

Quarta.- Per a l'aplicació del còmput d'anys per aplicar els triennis a tot el personal públic, serà d'aplicació la Llei 70/1978, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest acord entrarà en vigor l'endemà d'aprovar-lo el Ple de la corporació i, en tot cas, amb efectes d'1 de gener de 2011.

Barcelona, 12 d'abril de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès