

Dilluns, 12 de desembre de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 17 de novembre de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament dels Hostalets de Pierola per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0814082)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament dels Hostalets de Pierola, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 3 de maig 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 352/2011, de 7 de juny de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament dels Hostalets de Pierola per als anys 2011-2013 (codi de conveni núm. 0814082) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball 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 signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DELS HOSTALETS DE PIEROLA PER ELS ANYS 2011-2013

Capítol I

Disposicions generals

Article 1

Àmbit personal

1. Aquest conveni és d'aplicació al personal laboral al servei de l'Ajuntament d'Hostalets de Pierola. Resta exclòs el personal eventual i el personal directiu.

Queda exclòs de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord:

a) El personal contractat que presti els seus serveis en virtut d'un contracte de consultoria i/o assistència, d'acord amb allò regulat als articles 197 i ss. del Text refós de la Llei de Contractes de l'Estat.

b) El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del Reial Decret 1382/1995, d'1 d'agost, que regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

c) El personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats (Inem-Generalitat, instituts o universitats), que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte.

Article 2

Àmbit temporal

1. El present acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació final pel Ple, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una vigència diferent i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2013.

Aquest acord s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins el termini de tres mesos respecte a la data que finalitzi la seva vigència. Quant a la negociació podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la denúncia i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.

No obstant això, un cop denunciat per qualsevol de les parts i mentre es dugui a terme la negociació del present Acord restarà vigent en tots els seus efectes fins l'entrada en vigor del nou Acord que el substitueixi.

2. El present acord serà aprovat pel Ple de la Corporació i registrat al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, en compliment del que disposa l'Article 4 de la Llei 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, i serà publicat al Diari Oficial corresponent.

Article 3

Comissió Mixta Paritària

1. En el termini de quinze dies següent a l'aprovació d'aquest acord pel Ple de la Corporació, es constituirà una Comissió Mixta Paritària, que estarà integrada per dos representants de la Corporació i dos representants del Comitè de personal i un assessor per a cada una d'elles. Les normes de funcionament de la Comissió es fixaran per unanimitat.

Les seves funcions seran les següents:

Interpretació autèntica del text de l'acord, d'acord amb la seva aplicació pràctica.

Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la decisió, respecte a qualsevol condició establerta a l'acord, sempre i quan no siguin temes referits a la potestat d'auto-organització de la Corporació, ni altra competència que legalment correspongui exercir a la Corporació.

Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral medidora o conciliadora.

Vigilància del compliment col·lectiu i total del que s'ha pactat en l'acord.

Denúncia de l'incompliment de l'acord.

Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra, que en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empared de disposicions que en un futur es promulguin.

2. La Comissió Mixta Paritària es reunirà en sessió ordinària un cop cada sis mesos i, en sessió extraordinària, en qualsevol altra ocasió a les 48 hores que una part ho demani a l'altra per escrit, en què haurà de constar l'ordre del dia proposat per a la reunió. Excepcionalment, aquest termini de preavis podrà ésser menor quan es demani justificadament. S'aixecaran actes de les reunions, els acord s'hauran d'adoptar per unanimitat i seran de compliment obligatori, i s'actuarà sense envair la competència de les autoritats administratives i els òrgans jurisdiccionalns.

3. La Comissió Mixta Paritària podrà acordar la constitució de meses específiques, de caràcter de paritat, per tractar temes sectorials que afectin a un o varis col·lectius així com per fer el seguiment del Pla de formació.

Article 4

Vinculació i condicions més avantatjoses

1. En tot allò no previst ni regulat en aquest acord, les parts actuaran d'acord amb allò que disposen la legislació i les disposicions reglamentàries vigents en cada moment.

2. Es respectarà el que es pacti en aquest acord davant d'altres de l'Ajuntament que contradiguin el que estigui pactat i que representin algun perjudici per als interessos dels treballadors, excepte en els casos en què aquells es prenguin en aplicació de normes de rang superior i d'obligat compliment.

3. Qualsevol disposició o acord que afecti a col·lectius específics que millori les condicions dels treballadors, sempre previ acord de la Comissió Mixta Paritària, s'afegirà a l'actual conveni.

4. Les condicions pactades en aquest acord formen 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 drets regulats i pactats, no poden ser aïlladament considerats. L'anul·lació d'alguna de les seves clàusules implicarà, per tant, la re negociació immediata

Dilluns, 12 de desembre de 2011

d'aquesta amb la finalitat de restablir l'equilibri del que s'ha acordat, mantenint la resta de l'Acord- Conveni en vigor. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest Acord- Conveni no poden ésser considerades aïlladament.

Article 5

Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

Les parts negociadores d'aquest acord acorden expressa i voluntàriament el sotmeti ment a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) en aquelles matèries que no hi hagi acord en la seva aplicació o interpretació, ni tant sols a través de la Comissió Paritària d'interpretació de l'acord, tant si estan regulades en el mateix com si afecten a l'aplicació de normativa que afecti la relació laboral.

La resolució del CEMICAL serà vinculant per ambdues parts.

Capítol II

Condicions de treball

Secció I

Jornada, horari i calendari laboral

Article 6

Jornada laboral i horari

S'estableix una jornada anual, amb caràcter general, de 1.680 hores que es distribuïran i fixaran en els quadrants corresponents a cada àrea.

No obstant, s'estableix una jornada anual especial de 1.598 hores pel personal administratiu i auxiliar administratiu de l'Ajuntament d'Hostalets de Pierola.

El personal acabarà la seva jornada laboral a les 13 hores els dies 5 de gener, dijous sant, 24 i 31 de desembre.

Respecte al col·lectiu de personal de la llar d'infants comptarà amb un dia de lliure elecció a l'any.

Durant l'últim trimestre de l'any 2011, les parts signants es comprometen a crear una comissió, la qual haurà de fer un estudi de viabilitat de reducció de la jornada de treball de tots els col·lectius, excepte el personal administratiu i auxiliar administratiu.

En el cas que el resultat d'aquest estudi fos positiu i les parts arribessin a un acord, la mesura de reducció de jornada acordada serà d'aplicació a partir de l'1 de gener de 2013.

En els casos d'emergència es podrà variar l'horari de treball del personal, quan sigui possible, d'acord amb els delegats de personal.

Article 7

Calendari laboral

Les festes i els torns de treball només es poden suprimir en cas d'urgència o necessitat del servei.

No es realitzaran hores extraordinàries llevat de les necessàries per cobertura del servei amb prèvia autorització del Regidor de Governació.

Abans del dia 31 de gener de cada any s'acordarà amb els representants del personal el calendari anual on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis.

Article 8

Descans diari

1. S'estableix un temps de descans en jornada continuada de 6 hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris, i per 5 hores de jornada de treball continuada 15 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir d'aquest descans cada un dels empleats de la corporació, atenent les

Dilluns, 12 de desembre de 2011

necessitats del servei, sense que en cap cas es pugui gaudir d'aquest descans al començament o al final de la jornada laboral diària.

2. Durant les hores de la jornada de treball no es podrà abandonar el lloc de treball, llevat del temps de descans que es refereix el paràgraf primer, llevat de causa degudament justificada i l'autorització prèvia corresponent del superior jeràrquic que correspongui.

3. El personal resta obligat a utilitzar la targeta de control d'horari en totes les sortides i entrades que es produeixin.

Article 9

Absentisme

1. El personal comunicarà la falta d'assistència entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard al departament de personal.

2. Als efectes de verificació del compliment de l'horari i la jornada, mensualment el servei de personal efectuarà l'avaluació de l'absentisme entès com l' incompliment injustificat de l'horari de treball o la no assistència sense causa justificada en el lloc de treball.

No es considera absència injustificada:

Fins a 3 dies d'indisposició sense justificació documental durant l'any.

Així mateix l'absència per indisposició no superior a 1 dia requerirà la comunicació telefònica al cap del departament corresponent o al cap de personal. En cas d'una indisposició superior a un dia es requerirà un justificant d'atenció o visita sanitària.

A partir del tercer dia continu de malaltia s'haurà de justificar mitjançant el corresponent comunicat de baixa per incapacitat temporal.

És obligació del treballador presentar a l'Ajuntament el comunicat mèdic de baixa en com a màxim 3 dies, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció mèdica de la Seguretat Social, així com el comunicat de confirmació d'incapacitació temporal setmanalment.

Els documents es presentaran al Servei en el qual el treballador està adscrit i seran enviats immediatament al Departament de Personal.

El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'Ajuntament el dia següent a la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

3. En el cas d'incompliment del deure de fixar i de la jornada pactada i/o de no presentar els documents acreditatius abans esmentats (justificant d'indisposició, baixa o comunicat de confirmació i alta), es procedirà, a l'aplicació del règim disciplinari si escau segons el Capítol VIII del present acord.

Secció II

Classificació professional i organització del treball

Article 10

Classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, i s'establirà en la relació de llocs de treball. Els delegats de personal participaran en l'elaboració de la relació de llocs de treball, plantilla orgànica i règim de retribucions.

2. S'estableixen els grups de classificació professional següents:

- Grup A1.
- Grup A2.
- Grup B.
- Grup C1.
- Grup C2.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

- Agrupacions professionals.

Per l'accés a un d'aquests grups de classificació serà necessari estar en possessió de la titulació que exigeixin les Lleis de la funció pública en cada moment.

Article 11

Organització del treball

1. L'organització del treball, la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines o funcions relatives al normal desenvolupament de les prestacions, amb subjecció a l'ordenament jurídic vigent, són facultats exclusives de l'Ajuntament i són exercides per l'Alcalde, sens perjudici dels drets i les facultats reconegudes al personal de l'Ajuntament per la normativa vigent, en relació amb els seus representants legals.

2. La seva aplicació pràctica correspon als titulars dels comandaments de les diferents àrees i unitats orgàniques dels àmbits afectats per aquest Acord.

3. Es manté i es respecte el lloc de treball de cadascun dels/les empleats/des públics d'aquest Ajuntament. Es pot canviar de lloc de treball qualsevol empleat/da públic sempre que es respectin les seves retribucions, i sempre que percebi les gratificacions o retribucions que li corresponguin així mateix, es requerirà el consentiment del treballador, a excepció dels llocs proveïts pel sistema de lliure designació.

4. No obstant l'anterior, l'Ajuntament, per provades raons tècniques, organitzatives o productives, podrà acordar modificacions de treball per a la millor prestació del servei i millor aprofitament del personal, sense perjudici dels drets de negociació que la normativa vigent aplicable al personal laboral reconeix als representants del personal, i respectant en tot moment l'ordenament jurídic.

5. L'Alcaldia podrà assignar als empleats de la Corporació funcions, tasques o responsabilitats diferents a les del corresponent lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats dels servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions. Aquesta circumstància es comunicarà a RRHH i als representants del personal.

6. La distribució del personal en els diferents llocs de treball corresponents a la seva categoria o grup/subgrup de classificació professional s'haurà de fer sempre respectant els seus drets econòmics, i les seves expectatives de carrera i promoció professional, en el marc legalment establert.

Article 12

Treballs de categoria superior de caràcter temporal o accidental

1. Quan les necessitats del servei així ho requereixin, l'Ajuntament, mitjançant Decret d'Alcaldia, i prèvia comunicació escrita del Cap d'Àrea corresponent al Servei de Recursos Humans, podrà encomanar al seu personal l'exercici de funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin. Aquest canvi s'haurà de comunicar per escrit al delegat de personal.

2. El treballador que mitjançant nomenament que així ho autoritzi desenvolupi funcions corresponents a un lloc de configuració professional i econòmica superior al seu tindrà dret a la percepció de les retribucions corresponents al lloc que desenvolupi. No obstant, el fet de desenvolupar un lloc de categoria superior no donarà dret a la consolidació d'aquest.

Article 12 bis

Treballs de categoria inferior de caràcter temporal o accidental

1. Si per necessitats peremptòries i imprevisibles de l'activitat o actuacions de l'Ajuntament fos necessari destinar un treballador a tasques corresponents a una categoria inferior a la que té, únicament es podrà fer per un temps màxim de un mes, i se li mantindrà la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional. Aquest treballs es realitzaran en torns rotatius.

2. Per a l'aplicació d'aquest article serà preceptiva la comunicació prèvia a l'òrgan de representació del personal que podrà ser objecte de control per part de la comissió paritària i de seguiment. Aquest canvi s'haurà de comunicar per escrit al delegat de personal.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Article 13

Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius

Atès el caràcter de servei públic de la prestació de treball que es realitza a l'Ajuntament, els empleats/des adscrits a determinats llocs de treball hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu els correspongui o perquè així ho requereixi el lloc de treball.

En aquests casos, gaudiran de descans setmanal en altres dies de la setmana.

Secció III

Vacances, llicències i permisos

Article 14

Vacances

Tot el personal gaudirà de 23 dies laborals, o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor a un any i s'hauran de gaudir preferentment entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre, d'acord amb les necessitats de cada departament.

El pla de vacances de cada departament haurà d'estar finalitzat el 20 d'abril, d'acord amb les seves necessitats de cobertura. Qualsevol problemàtica resultant de la seva confecció serà sotmesa a la consideració de la Comissió Paritària. Abans del 30 d'abril de cada any, l'alcalde aprovarà el pla de vacances, del qual donarà compte als Delegats de Personal. Qualsevol modificació del pla de vacances aprovat s'haurà de sol·licitar a l'alcaldia amb l'informe favorable del cap de departament. Tot això llevat de casos excepcionals en què un període de les vacances s'hagi de fer als primers mesos de l'any per raó del servei.

Cap empleat/da públic de l'àmbit d'aplicació d'aquest acord -conveni podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat. En cas de 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 de l'empleat públic sempre que la mateixa comporti hospitalització, fractura que requereixi immobilització o intervenció quirúrgica. En aquest cas es pactarà el gaudi dels dies restants de vacances, un cop produïda l'alta del treballador/a, entenent-se en tot cas, consumits com a dies de vacances, els set primers dies de baixa.

Així mateix, el gaudiment del període de vacances s'interromprà en cas de maternitat, paternitat, naixement, adopció o acolliment, en funció d'allò regulat per la Llei 8/2006 de 5 juliol, referent a la Conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord quan més d'una persona del mateix departament vulgui gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris 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, entenent com a tal tenir fills menors en edat escolar fins a 16 anys.
3. Sorteig.

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

Article 15

Assumptes personals

Per assumptes personals sense justificació, 9 dies de permís a l'any o els dies que en proporció corresponguin pel temps treballat inferior a 1 any. A més, els treballadors gaudiran de dos dies addicionals de lliure disposició al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni a partir de l'octau, de conformitat amb l'article 48.2 EBEP.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Un dels 9 dies d'assumptes personals, es podrà gaudir en dues fraccions sempre i quan aquest gaudi fraccionat no sigui inferior a 3 hores diàries; en aquests casos es considerarà sempre que la jornada és de 7 hores i mitja.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de set dies naturals davant el Departament de Personal, llevat d'urgència justificada.

La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei.

Els dies d'assumptes propis no es troben descomptats de la jornada laboral ordinària fixada en l'article 7è.

L'atorgament de permisos sense justificació restarà sempre condicionat al fet que així ho permetin les necessitats del servei. La denegació d'aquests permisos haurà de ser motivada i sempre notificada per escrit.

El fet de no gaudir d'aquests dies de permís no donarà dret a cap compensació econòmica, i el termini finalitzarà el 15 de gener de l'any següent i no es podran acumular amb els dies de vacances.

Amb caràcter general, no es podrà gaudir de més de tres dies d'assumptes propis seguits. Només es podran acumular amb a màxim tres dies d'assumptes propis davant i darrera d'un cap de setmana, o de dia festiu, en la proporció màxima de dos i un, o un i dos, tres i zero, o zero i tres.

Tanmateix, es podrà gaudir de com a màxim 4 dies en els torns que s'establiran pel Departament de Personal coincidint amb les festes de Setmana Santa i Nadal, que hauran de ser planificats pels departaments i presentats pels sol·licitants al Departament de Personal 15 dies abans de la seva realització. En cas contrari o presentar-se fora de termini, es podran denegar.

Article 16

Llicències i permisos retribuïts

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

A) 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.

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.

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 pel compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi en quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

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

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

d) Pel que fa a les visites mèdiques del treballador o fills menors d'edat a la Seguretat Social, durant el temps indispensable per complir-les, sempre s'haurà de presentar al Departament de Personal una justificació escrita de la visita amb indicació de l'hora d'entrada i sortida. El fet de no portar el respectiu justificat, suposarà l'obligació de recuperar el temps emprat.

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al President de la Corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

B) Llicències

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball dels laborals fixos, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el treballador/a presta els

Dilluns, 12 de desembre de 2011

seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració el treballador/a té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

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

3. Les situacions d'incapacitat temporal dels laborals fixos que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques serà causa justificada d'inassistència al treball de conformitat amb 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.

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

Capítol III

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

Condicions generals comuns a totes les mesures.

1. Serà d'aplicació al personal laboral fix.

2. Al personal laboral indefinit no fix (i sempre, com a màxim, fins a la cobertura definitiva de la plaça que ocupen) li seran d'aplicació aquestes mesures llevat el cas de l'excedència voluntària pel manteniment de la convivència.

3. 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'acolliment permanent o preadoptiu.

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

A) Excedències. Condicions generals

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest conveni.

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

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

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

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

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Article 17

Excedència voluntària per tenir cura d'un fill o filla

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o de la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu.

Aquesta excedència té una durada no superior a tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o de la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

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

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 18

Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

L'excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

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

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

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 19

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

Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les Administracions Públiques durant el període establert al personal laboral fix (indefinit no fixos amb una antiguitat de 3 anys al consistori) el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a laboral fix en qualsevol de les Administracions Públiques, Organismes públics i Entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, als Òrgans Constitucionals o del Poder Judicial i Òrgans similars de les Comunitats Autònomes, així com a la Unió Europea o a Organitzacions Internacionals.

Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritirà retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

Article 20

Excedència voluntària per violència de gènere

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

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

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

Dilluns, 12 de desembre de 2011

B) Permisos. Condicions generals d'exercici

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

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o 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 conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per a atendre un familiar.

Article 21

Permís per matrimoni

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

Article 22

Permís per matrimoni d'un familiar

Els/les empleats/des públics als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 23

Permís per maternitat per part

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

2. 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 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 setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. Si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

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

6. 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. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

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

Article 24

Permís per maternitat per adopció o acolliment

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

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

2. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. (El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

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

Article 25

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 o acollit/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.

Article 26

Permís de paternitat

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment, el treballador té dret a la suspensió del contracte durant tretze dies ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

En el supòsit de part, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor. En els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret només correspon a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant això, quan del període de descans per maternitat en gaudeixi en la seva totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat únicament pot ser exercit per l'altre.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

El treballador que exerceixi aquest dret ho pot fer durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat o immediatament després de la finalització de la suspensió.

De la suspensió del contracte a què es refereix aquest article se'n pot gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre l'ajuntament i el treballador, sempre supeditat a les necessitats del servei.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret.

Article 27

Permís per lactància

1. L'empleat/da públic/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

Article 28

Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de tretze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Article 29

Permisos 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 com 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.

Article 30

Permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats 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 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.

Article 31

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.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Article 32

Permís per mort d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat

El personal tindrà dret a gaudir d'un dia laborable de permís per mort d'un familiar fins al tercer grau de consanguinitat.

Article 33

Permís sense retribució per atendre un familiar

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 34

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 bé a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 35

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 reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 36

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 i filla durant l'embaràs o durant la lactància natural, podrà concedir-se llicència/suspensió del contracte per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, en els mateixos termes i condicions previstos a la normativa aplicable. En aquests casos, es garantirà la plenitud dels drets econòmics de l'empleada durant tota la duració de la llicència/suspensió del contracte, d'acord amb allò establert a la legislació específica.

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

C) Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

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

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

Article 37

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.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

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

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

Article 38

Reducció per cura de fill menor de 8 anys o de discapacitat físic, psíquic o sensorial

Quan el treballador, per custòdia legal, hagi d'ocupar-se directament d'un menor de 8 anys o d'un disminuït físic, psíquic o sensorial que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, entre, al menys, un octau i un màxim de la meitat de la duració d'aquella. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la custòdia legal es incompatible amb l'exercici de qualsevol altre activitat, sigui remunerada durant l'horari que sigui objecte de reducció.

Amb les mateixes condicions, es podrà demanar la reducció de la jornada per atendre a un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix, i que no desenvolupi cap activitat retribuïda. La direcció atorgarà o denegarà la llicència a la vista de la justificació suficient de la petició.

Article 39

Reducció de jornada per cura de fill menor amb càncer o malaltia greu.

El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, de la meitat de la durada d'aquella, per a l'atenció, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva atenció directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes de conformitat amb les condicions i supòsits que s'estableixin per reglament.

Durant el gaudiment d'aquesta reducció de jornada l'empleat percebrà la retribució proporcional al temps efectivament treballat a càrrec de la Corporació mentre que el temps corresponent a la reducció de jornada es retribuirà amb una prestació econòmica que anirà a càrrec de la Seguretat Social.

Aquesta reducció de jornada constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de l'Ajuntament d'Hostalets de Pierola generen aquest dret pel mateix subjecte causant, la corporació en pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de servei.

Article 40

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, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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 IV

Disposicions econòmiques

Article 41

Increment retributiu

L'increment retributiu mínim individual i personal anual serà el que s'estableixi a les disposicions contingudes a les Lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Article 42

Règim retributiu

Serà el que estableix Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, de règim de les retribucions de funcionaris d'administració local. En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a que es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost.

Article 43

Estructura salarial

Serà la que s'estableix al Reglament del personal al servei de les entitats locals:

* Retribucions bàsiques:

a) Sou: correspon a l'índex de proporcionalitat assignat a cadascun dels grups en què s'organitzen els cossos i escales, classes o categories.

b) Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos o escala, classe o categoria.

* Retribucions complementàries:

a) Complement de destinació: El Ple de la Corporació determinarà el nivell corresponent a cadascun d'ells dintre dels límits mínims i màxims que determini la normativa existent.

b) Complement específic: destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat.

c) Complement de productivitat: destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, l'interès i la iniciativa del treballador en la seva feina.

d) Gratificacions: correspon a la corporació determinar en el pressupost la quantia global destinada a aquesta assignació amb els límits previstos a la llei. En cap cas poden ser fixes en la seva quantia ni periòdiques en la seva acreditació i hauran de respondre a serveis extraordinaris realitzats fora de la jornada normal de treball.

Article 44

Pagues extraordinàries

A tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries equivalent al 100% de les retribucions que es faran efectives el 21 de juny i el 21 de desembre.

Article 45

Treballs extraordinaris

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de treball i en cap cas no hauran de ser freqüents ni habituals. Només l'alcalde i els regidors en situacions excepcionals i justificades en podran autoritzar la realització.

Les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada laboral habitual, prèviament autoritzades quedaran reflectits en un banc d'hores que s'aniran compensant al llarg de l'any d'acord amb les necessitats del servei i el següent barem de compensació d'hores:

Els dies, de dilluns a dissabte es considera laborable en relació amb els treballs extraordinaris.

L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1,50 hores de descans.

L'hora extra efectuada en dia festiu (diumenges i festius) o nocturna (entre les 22 hores i les 6 hores del matí) es compensarà amb 1,75 hores de descans. L'hora extra efectuada el dia de festa major es compensarà amb 2 hores de descans.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Si es nocturna i festiva amb 2 hores de descans.

Els delegats de personal tindran coneixement trimestral dels treballs extraordinaris efectuats pels treballadors de l'Ajuntament dels Hostalets de Pierola.

D'altra banda, l'Alcaldia, prèvia petició de la Regidoria de Personal, en situacions molt excepcionals i amb la proposta molt justificada de la seva necessitat, sempre que es consideri que no es poden compensar determinats treballs amb el banc d'hores, es gratifiqui les hores extraordinàries sobre la base d'aquest preu:

Hora extraordinària dia laboral normal: 13 EUR.

Hora extraordinària dia laboral nocturn (de 22 h a 6 h): 14 EUR.

Hora extraordinària dia festiu normal: 15 EUR.

Hora extraordinària dia festiu nocturn: (de 22 a 6h): 16 EUR.

Hora extraordinària dia festa major: 26 EUR.

Article 46

Desplaçaments i dietes

1. S'abonaran en concepte de desplaçaments i dietes amb caràcter extrasalarial les despeses que puguin sorgir quan un/a empleat/da de l'Ajuntament hagi de desplaçar-se per motius de feina i segons la normativa d'aplicació.

En el cas que amb motiu de la feina s'hagi de realitzar un àpat, se li abonarà el preu d'aquest fins a un màxim de 15 euros.

2. Els desplaçaments i les dietes es pagaran en el termini màxim d'1 mes des de la data de la seva realització, sempre i quan s'entreguin els justificants abans del dia 15 del mes en curs.

3. Pel que fa els desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: el que estigui previst legalment o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle particular: 0,30 euros per quilòmetre.

d) Transport públic: l'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle a l'empleat/da municipal que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

4. Els empleats/des municipals de l'Ajuntament, en matèria d'assistència a judicis, es regiran pel següent:

Article 47

Assistència a judicis

1. Quan qualsevol empleat de l'Ajuntament, per raons del servei, hagi de comparèixer davant un jutjat en les seves hores de descans, es a dir, fora de la jornada laboral, serà compensat amb la retribució econòmica corresponent a les hores utilitzades, atenent al criteri retributiu de les gratificacions per serveis extraordinaris.

Quan l'assistència a judici es produeixi a l'endemà d'haver treballat en torn de nit, el treballador podrà finalitzar abans el servei, sempre que aquest ho permeti.

Així mateix, en el cas que per assistir al judici l'empleat hagi de realitzar un àpat, se li abonarà el preu d'aquest fins a un màxim de 15 euros, prèvia justificació documental de la despesa.

2. L'assistència a judici haurà d'acreditar-se amb la citació segellada i farà constar en un marge del document el temps emprat.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Capítol V

Modalitats d'accés, selecció, provisió de places. Promoció

Article 48

Selecció de personal

La corporació inclourà dins l'oferta anual d'ocupació les vacants que hi hagi en aquell moment, sempre que la llei de pressupostos ho permeti, la qual haurà d'ésser aprovada amb posterioritat a l'aprovació de la plantilla orgànica.

La modalitat d'accés serà lliure o de promoció interna.

El delegat de personal estarà present en els processos de selecció, sense vot però amb veu.

El Departament de Personal donarà publicitat al tauler d'anuncis de les convocatòries que es vagin produint.

Article 49

Promoció interna

1. L'Ajuntament garantirà la promoció interna que permet accedir d'un grup o subgrup de classificació professional a un altre immediatament superior al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord.

Hi podran concórrer els treballadors fixos que tinguin una antiguitat mínima de 2 anys en el cos o l'escala a la que pertanyen, compleixen la resta de requisits exigits en la convocatòria i superen els processos selectius determinats.

2. A l'efecte assenyalat en l'apartat anterior, es procurarà que el 50% de les places de llocs de treball de l'oferta pública es reservin per al torn de promoció interna, sempre i quan entre el personal hi hagi qui reuneixi els requisits necessaris i estigui interessat a participar-hi.

3. Les places que no es proveeixin per promoció interna es proveiran per concurs o concurs - oposició lliure.

4. La promoció interna s'efectuarà ordinàriament pel procediment de oposició i concurs- oposició entre el personal que reuneixi els requisits exigits amb caràcter general.

5. El contingut de les bases abans de l'aprovació per l'òrgan competent serà comunicat als delegats de personal per a la seva revisió, si s'escau.

Article 50

Reingrés d'excedents voluntaris

1. Per regla general amb les excepcions dels punts següents, els/les empleats/des públics en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legal previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant igual o similar categoria, entre les que hagi en aquell moment en la Corporació.

2. En el cas d'excedència per incompatibilitats es tindrà dret a reserva de la plaça com a màxim dos anys. La vacant que s'origini s'haurà de cobrir amb personal interí.

3. En el cas que es demani el reingrés i només existís una plaça d'igual o similar categoria, coberta per personal interí, l'excedent tindrà dret a reingressar en aquesta plaça.

Capítol VI

Seguretat, higiene i salut laboral

Article 51

Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral

En les matèries que afectin la seguretat, higiene i salut laboral, la corporació aplicarà les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, Reglament de Serveis de Prevenció i altres disposicions i/o normativa concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

El/la delegat/da de prevenció desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Seguretat: Espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball.

Higiene: Vestuaris i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.

Sanitat: Revisions mèdiques i altres afins.

El/la delegat de prevenció podrà proposar a la Corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors/es.

Si es justificués mitjançant informe mèdic, que el lloc de treball o activitat perjudica o pot perjudicar a un determinat treballador, serà traslladat, sempre que sigui possible a un altre destí de la mateixa categoria i especialitat, i si no fos possible, d'acord amb l'interessat, a un lloc de treball d'inferior categoria, conservant les mateixes retribucions.

Capítol VII Prestacions socials

Article 52 Revisió mèdica

El personal tindrà dret a un reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual i voluntària.

El Departament de Personal conjuntament al/la Delegat de Prevenció de riscos laborals establirà el sistema per realitzar les revisions.

Article 53 Assistència jurídica

1. L'Ajuntament dels Hostalets de Pierola garantirà al personal subjecte a aquest Conveni Col·lectiu l'assessorament legal, la representació i la defensa jurídica necessària en els supòsits de conflictes que es derivin de la prestació de serveis dels empleats municipals amb terceres persones, sense perjudici que, si l'interessat finalment és declarat culpable en sentència ferma, se li pugui exigir per la corporació l'import de la mateixa que estarà obligat a retornar.

Queden exclosos els supòsits en què el plet sigui entre el personal i el propi ajuntament així com quan hagi un conflicte d'interessos entre la Corporació i el seu empleat/da.

2. L'assistència jurídica i judicial regulada en aquest article es durà a terme pels professionals jurídics experts que designi la Corporació, en cas de sol·licitud per part del empleat/da públic/a de la designació d'altre professional s'estudiarà la possibilitat per les parts.

Article 54 Roba de treball

El personal que pel seu lloc de treball necessiti d'una especial uniformitat en el vestuari tals com el col·lectiu de la llar d'infants, deixalleria i conserges escolars, aquest serà facilitat per l'Ajuntament.

En el cas de desperfectes en la roba de treball, aquesta serà substituïda per l'Ajuntament, sempre i quan s'acrediti que la roba a substituir es troba malmesa o en mal estat per motius de la feina realitzada i que requereix la seva reposició.

A les persones que inicien la seva prestació a l'Ajuntament es farà lliurament d'un primer joc de recanvi en tots els casos en què resulti imprescindible i al finalitzar la relació laboral es retornarà el joc de recanvi.

Es compta amb el bon criteri de tots els empleats per tal que sol·licitin només aquelles peces d'uniformitat que necessitin per al normal desenvolupament de les seves tasques.

El cap del Departament corresponent s'ocuparà de recollir les peticions del seu personal i dirigir-les al Departament de Compres amb la corresponent anticipació sobre les dates previstes de lliurament, que en principi es fixen per primers de juny i octubre.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

En casos excepcionals de deteriorament sobrevingut de les peces que n'impedeixi la normal utilització, s'estudiarà la seva reposició anticipada previ lliurament de la peça en qüestió.

Quan les condicions excepcionals d'alguns treballs obliguin per motius de seguretat a l'ús d'altres peces, aquestes seran igualment facilitades per l'Ajuntament (EPIS).

L'uniforme és d'ús obligatori per a tot el personal que rebí uniformitat, no podent ser utilitzada altra vestimenta diferent a l'oficial de treball facilitada per l'Ajuntament.

Les peces d'uniforme s'utilitzaran únicament i exclusivament durant els horaris de treball.

Article 55

Conducció de vehicles municipals

Al personal afectat pel present conveni que habitualment condueixi vehicles de l'Ajuntament amb motiu del seu treball, se li abonaran les despeses econòmiques que produeixi la renovació del corresponent permís, i la liquidació de l'import es farà al mes següent al de l'esmentada renovació.

Article 56

Retirada del permís de conduir

La retirada del carnet de conduir per l'autoritat judicial, amb motiu d'un accident de trànsit o de qualsevol altre possibilitat dintre de l'horari laboral, excepte per alcoholèmies, excessos de velocitat i/o conduccions temeràries no provocades pel servei, no impedirà que mentrestant l'empleat/da segueixi cobrant el salari que tingui assignat a la seva categoria en el moment de l'accident, tot i el supòsit que la sanció obligui que l'afectat hagi de desenvolupar altres funcions. En tot cas s'estudiarà cada situació cas per cas a la Comissió Paritària.

Article 57

Formació

L'Ajuntament assegurarà al personal de l'Ajuntament, dintre les seves possibilitats pressupostàries, una formació continuada, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

Anualment dins del primer trimestre de l'any, la Corporació realitzarà conjuntament amb la representació del personal, un estudi de les necessitats de formació professional del personal vinculat a la planificació integral dels recursos humans dins de l'esquema organitzatiu. En aquest sentit, totes les unitats i serveis informaran de les necessitats i prioritats formatives del personal adscrit a les seves àrees.

La Corporació es compromet a destinar una partida pressupostària anual per formació de tot el personal de l'Ajuntament d'una quantia màxima de 5.000 euros.

El 80% d'aquesta quantia es destinarà a sufragar les despeses de formació instada per l'Ajuntament d'Hostalets de Pierola, i el 20% restant, es repartirà en proporció, entre el personal que sol·liciti la realització d'una determinada formació, sempre que estigui relacionada amb el seu lloc de treball.

En el cas que l'empleat gaudeixi de l'ajuda per escolarització de l'Ajuntament dels Hostalets de Pierola o qualsevol altre ajuda econòmica destinada a estudis, la percepció d'aquesta juntament amb la percepció de l'ajuda per formació específica pel personal de l'Ajuntament d'Hostalets de Pierola, no podrà en cap cas superar el preu total del curs.

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

A tal efecte, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament.

S'informarà al personal dels cursos que realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La Corporació garanteix, sempre que sigui possible, la concessió de les hores necessàries per l'assistència a aquests cursos de perfeccionament professional el contingut dels quals estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Per a col·lectius específics, i també si ho requereix l'eficient funcionament dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen, que s'hauran de realitzar durant la jornada laboral. Si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores de descans d'acord amb l'establert a l'article 45 d'aquest conveni.

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

Article 58
Ajuts i premis

- Antiguitat

S'atorgarà un premi especial d'antiguitat a causa del compliment de:

20 anys de servei: 650 euros o 15 dies naturals de vacances a escollir pel treballador.

30 anys de servei: 700 euros o 21 dies naturals de vacances a escollir pel treballador.

- Ajuda per ulleres o lents de contacte.

S'estableix per a tot el personal una ajuda econòmica per a l'adquisició d'ulleres graduades de 100 euros per a l'adquisició d'ulleres o lents de contacte, prèvia aportació de la factura corresponent cada 3 anys.

Aquesta ajuda serà incompatible amb la percepció per part del treballador/a d'una assegurança de cobertura d'ulleres o lents de contacte.

- L'Ajuntament dels Hostalets de Pierola mantindrà subscrita una pòlissa d'assegurances per responsabilitat civil derivada de l'actuació de l'Ajuntament i el seu personal, la qual ha de garantir la cobertura del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials.

L'Ajuntament contractarà durant l'any 2011 i mantindrà durant els següents anys de vigència d'aquests acords, una pòlissa d'assegurances per defunció i/o incapacitat permanent total o parcial dels seus treballadors /ores com a conseqüència d'accident laboral. Les cobertures màximes i mínimes per sinistre seran les que es determinin per acord de la Comissió de Seguiment.

En el cas que, arribada la situació, no s'hagi contractat aquesta pòlissa, l'Ajuntament es farà càrrec de la responsabilitat civil que es derivi, llevat dels casos de dol en la conducta del treballador/a.

Inicialment, la indemnització seria de 30.000 euros tant en el cas d'invalidesa com de mort.

- Bestreta:

Els treballadors que sol·licitin una bestreta seguiran les normes següents:

a) No es concedirà cap préstec a la persona que en tingui un de pendent.

b) La bestreta màxima serà de 2 mensualitats fins a un màxim de 2.000 euros, a retornar en com a màxim 1 any natural, excepte en casos excepcionals, en que dependrà del criteri de la Comissió Mixta Paritària.

c) La concessió de la bestreta requerirà l'informe favorable dels Delegats de Personal i l'aprovació per Decret de l'Alcaldia i s'abonarà en un termini màxim de 20 dies naturals de la seva aprovació.

- Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat.

En supòsits d'extrema gravetat que comportin greus dificultats econòmiques i que hagin estat ocasionats per catàstrofes climatològiques, incendis o accidents, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni podrà sol·licitar un ajut econòmic reintegrable, la quantia del qual i els terminis de devolució s'hauran d'acordar per ambdues parts.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Article 59

Baixes laborals

En cas de baixa per incapacitat temporal, durant els tres primers mesos es cobrarà el 100% de les retribucions i a partir del quart mes es percebrà el 75% de la base reguladora de cotització.

Article 60

Pla de pensions

L'Ajuntament i els Representants del Personal acorden adherir-se al Pla de Pensions de l'ACM, destinat a tots els empleats públics de l'Ajuntament que tinguin una antiguitat mínima d'un any a la Corporació. Aquest Pla tindrà l'aportació econòmica que estableixi cada any la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Capítol VIII

Garanties sindicals

Article 61

Drets i facultats dels delegats de personal

Els delegats de personal tindran les següents garanties i facultats:

Disposaran de fins a 180 hores anuals per al desenvolupament de les seves funcions; podran acumular les hores sindicals si especifiquen qui les cedeix i qui les aprofita. Per a qualsevol acte de representació, els delegats de personal estan obligats a comunicar la seva absència del servei amb 48 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència.

No es computaran en el crèdit horari les hores de reunions convocades a instància de la corporació municipal o d'assistència a tribunals de selecció de personal.

Pel que fa als drets de representació dels delegats de personal, s'aplicarà el que disposen la legislació vigent i altres normes legalment aplicables.

Els empleats públics podran sol·licitar a través dels delegats de personal la celebració d'assemblees generals quan la importància dels temes ho aconsellin, amb la notificació prèvia i la presentació de l'ordre del dia corresponent com a mínim 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees es celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i seran de com a màxim 6 hores anuals.

Capítol IX

Règim disciplinari

Article 62

Règim disciplinari

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

Article 63

Faltes disciplinàries

1. Les faltes comeses pels empleats de la Corporació poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
 - g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
 - h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.
3. Es consideren com a faltes greus:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
 - b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f) Les conductes constitutives de delictes dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
 - g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
 - h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
 - i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
 - j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
 - k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
 - l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
 - m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
 - n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
 - o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
 - p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
 - q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
 - r) La pertorbació greu del servei.
 - s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

t) La reincidència en faltes lleus.

u) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per l'article 5, tercer, de la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

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

a) L'incompliment del deure de fidelitat o del deure de respecte a la Constitució o a l'Estatut d'autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.

b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.

d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.

e) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals així com també de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades així com la falta notòria de rendiment que comporti inhibició en les tasques encomanades.

h) La violació de la imparcialitat, neutralitat o independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.

i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior, excepte que constitueixin infracció manifesta de l'Ordenament Jurídic.

j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.

k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.

l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga o a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.

m) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.

n) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de servei que es considerin essencials.

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

p) La incompareixença injustificada en les Comissions d'Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les Comunitats Autònomes.

q) L'assetjament laboral per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual als membres o empleats de la Corporació.

r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de l'Administració.

s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

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

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

Article 64

Sancions disciplinàries

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

A) Per faltes lleus:

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

B) Per faltes greus:

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

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

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

d) Pèrdua de graus personals.

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

C) Per faltes molt greus:

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

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

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

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

2. Si per llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels treballadors 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.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

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

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

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

Article 65

Procediment disciplinari

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

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

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

Article 66

Prescripció de les faltes i sancions

1. Les infraccions comeses pels empleats públics prescriuran, les lleus als sis mesos, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys.

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

3. Les sancions imposades als empleats públics prescriuran: les lleus a l'any, les greus als dos anys i les molt greus al cap de tres anys. Els terminis de prescripció de les sancions començaran a comptar-se des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 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 de l'interessat/da, 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.

Disposició final

L'Ajuntament posarà a disposició del Representant de Personal els mitjans necessaris perquè aquest Conveni col·lectiu tingui la publicitat necessària i sigui conegut per la totalitat dels treballadors.

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Disposició derogatòria

Queden derogats tots els aspectes, acords i convenis existents amb anterioritat a la vigència del present conveni.

ANNEX 1

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

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

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

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

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

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

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, a l'igual que l'article 85.1 de l'Estatut dels Treballadors, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal laboral que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

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

Primer

Àmbit d'aplicació

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

Segon

Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

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

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

Dilluns, 12 de desembre de 2011

Tercer

Mesures relatives a l'accés a la Corporació

1. Tribunals de selecció.

Es procurarà la paritat entre homes i dones en la composició dels tribunals de selecció.

2. Infrarepresentació en ocupacions.

Es procurarà establir un percentatge de reserva dins de la legalitat vigent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència dones o d'homes en les mateixes condicions de capacitat, igualtat i mèrit, amb l'acord previ de la Comissió de Seguiment. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en que la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

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

Quart

Mesures relatives a la provisió

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

Cinquè

Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere

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

Sisè

Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives

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

Setè

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

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

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

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

Dilluns, 12 de desembre de 2011

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

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord conveni.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Vuitè

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

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el termini d'un any a partir de la firma del present document, amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

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

Novè

Ús de llenguatge no sexista a la Corporació

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

Barcelona, 17 de novembre de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès