

Dilluns, 3 de març de 2014

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

RESOLUCIÓ de 26 de novembre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Torelló per al període 29.10.2013-31.12.2015 (codi del conveni núm. 08014092012006)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Torelló, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 28 d'octubre de 2013, i de conformitat amb el que disposa 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,

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

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Torelló per al període 29.10.2013-31.12.2015 (codi del conveni núm. 08014092012006) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE TORELLÓ PER AL PERÍODE 29.10.2013-31.12.2015.

DISPOSICIONS GENERALS**Article 1. Determinació de les parts**

Aquest Conveni ha estat negociat a la Mesa de Negociació entre l'Ajuntament de Torelló i les organitzacions sindicals que en formen part, que són la Unió General de Treballadors i Comissions Obreres de Catalunya.

Article 2. Àmbit personal

El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal laboral de l'ajuntament, excepte el personal contractat en base a subvencions, llevat que tinguin un termini de contractació superior a 1 any i s'incorpori la plaça a la plantilla de personal.

Article 3. Vigència

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2015. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa de qualsevol de les parts, la qual s'haurà d'efectuar amb 3 mesos d'antelació a la data de venciment, per escrit i constància fefaent a l'altra part. En aquest supòsit i fins a l'aprovació del nou Conveni, restarà vigent l'anterior.

Article 4. Garanties

Es garanteix el respecte a les condicions més beneficioses i els drets adquirits per qualsevol nomenament, acord o disposició que no vulneri la legislació vigent.

Dilluns, 3 de març de 2014

Article 5. Vinculació a la totalitat

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

Article 6. Comissió de seguiment

Per tal de vigilar el compliment del Conveni i interpretar-lo quan sigui convenient es constituirà, en el termini de 15 dies, una comissió de seguiment que iniciarà la seva actuació a partir de l'entrada en vigor del Conveni.

La Comissió estarà formada per 2 representants de l'Ajuntament i 2 representants dels empleats de l'Ajuntament.

Una vegada constituïda, la Comissió de seguiment es reunirà trimestralment.

Tanmateix, si ho sol·licita qualsevol de les parts es reunirà en un termini màxim de 72 hores des de la presentació de la sol·licitud. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat i s'estendrà una acta per deixar constància dels assumptes tractats i si escau, dels acords adoptats.

En la convocatòria ordinària les parts es comunicaran prèviament els temes a tractar a l'ordre del dia, amb una antelació de 48 hores.

Ambdues parts podran assistir a les reunions de la Comissió amb els assessors que designin, que tindran veu, però sense vot.

La Comissió tindrà les funcions següents:

- a) Interpretar els continguts del Conveni.
- b) Vigilar el compliment d'allò que està pactat.
- c) Conèixer i informar els conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del Conveni.
- d) En el cas de modificació parcial de l'articulat negociar el contingut de la modificació, si escau.
- e) Tenir coneixement de les modificacions de la plantilla.

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

CONDICIONS DE TREBALL

Article 7. Organització del treball

L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament, que ha d'establir els sistemes de racionalització, millora de mètodes i processos i simplificació de tasques que permetin un millor i més alt nivell de prestació de serveis.

L'Ajuntament informarà prèviament amb la màxima antelació possible, els delegats de personal dels canvis en l'organització.

Article 8. Classificació professional

La classificació professional té per objecte assignar a cada treballador unes funcions i competències dins d'un sistema ordenats de grups professionals, el qual especifica un contingut general de les prestacions de treball d'acord amb les actituds professionals, les titulacions i el contingut general de la prestació laboral. El grup professional podrà incloure diferents funcions, tasques, especialitats professionals o responsabilitats assignades al treballador/a.

Els grups professionals que s'estableixen a l'ajuntament es corresponen a l'equivalència amb l'estructura establerta a l'article 76 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic per al personal funcionari. Aquests grups defineixen el salari base i el valor del trienni, així com l'interval del complement de destí. Aquests grups s'hauran d'adequar de conformitat amb les modificacions que es puguin succeir per al personal funcionari. En el supòsit que per aquests grups de titulació i s'adeqüin les titulacions acadèmiques a altres paràmetres de classificació o homologació, s'adequarà aquesta classificació amb els nous models educatius de caràcter reglat vigents en cada moment.

Dilluns, 3 de març de 2014

Els grups professionals són:

- Grup A1: tècnics superiors. Títol universitari de Grau o equivalent.
- Grup A2: tècnics mitjans. Títol universitari de Grau o equivalent.
- Grup C1: tècnics especialistes, tècnics auxiliars i comandaments intermedis. Títol de batxillerat o tècnic.
- Grup C2: auxiliars i personal especialitzat d'oficis. Títol de graduat en educació secundària obligatòria.
- Agrupacions professionals: personal de serveis auxiliars. Certificat d'escolaritat, equivalència del certificat d'estudis primaris expedit amb anterioritat a la finalització del curs 75/76 o capacitació provada en relació amb el lloc de treball exclusivament quan s'accedeixi per canvi de destinació.

L'equivalència s'entén referida a les titulacions anteriors a la LOGSE.

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

Article 9. Relació de llocs de treball

En el decurs de l'últim trimestre de cada any i abans de l'aprovació de la plantilla orgànica per part del Ple, es negociarà amb el Comitè d'Empresa/Delegats de Personal les modificacions, en el seu cas, de la relació de llocs de treball i les valoracions.

Article 10. Jornada

1. Durada mínima general.

La jornada general de treball a l'Ajuntament de Torelló serà de trenta-set hores i mitja setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, que s'ajustarà de forma automàtica si s'acorda la modificació de la jornada laboral pels funcionaris civils de l'Estat amb caràcter de norma bàsica. En el supòsit que la normativa vigent permeti que l'ajuntament pugui tornar a fixar la jornada ordinària en 35 hores, es tornarà a aquesta jornada en el termini màxim d'un any.

2. Normes generals.

- La relació de llocs de treball és la que fixa en cada moment la tipologia horària assignada a cadascun dels llocs que es defineixen i per resolució de l'Alcaldia es durà a terme l'assignació individualitzada d'horari i tipologia de dedicació.
- Per l'aplicació de la jornada laboral de forma irregular, s'aplicarà en els mateixos paràmetres i criteris que s'aplica amb el personal funcionari.
- El descans setmanal de 2 dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge, excepte en aquells casos que el servei requereixi dies diferents.
- La jornada ordinària es complirà cada mes. En supòsits de força major el còmput es podrà recuperar el mes següent.
- La flexibilitat horària del personal que no té assignada la jornada ordinària és de 5 minuts.
- Tot el personal haurà de complir els procediments de control de presència establerts per l'ajuntament, llevat d'aquells dels quals per resolució de l'alcaldia se'n declari la seva exempció. Els caps de departament són responsables directes del compliment de la jornada i l'horari dels empleats que en depenen, i han de col·laborar activament en el control del seu compliment, sense perjudici de la supervisió del departament de recursos humans.
- Els dies 24 i 31 de desembre seran festius.

3. Jornada Ordinària.

Es considera jornada ordinària aquella que es desenvolupa amb caràcter general pel personal d'oficines, llevat per aquells en què la relació de llocs de treball, per raó del servei, estableixi una altra tipologia de jornada.

Dilluns, 3 de març de 2014

La jornada no es podrà iniciar abans de les 7.30 i no es podran realitzar més de 8 hores i mitja continuades amb independència del període que correspongui.

Entre el dia 1 de juny i el 30 de setembre, ambdós inclosos, i durant les dues setmanes corresponents al període de Nadal i Reis i durant la Setmana Santa, l'horari ordinari corresponent a 37,5 hores de mitjana en còmput anual per al personal d'oficines es prestarà de forma continuada de 9 a 14 hores de dilluns a divendres, amb flexibilitat horària a partir de les 07.45 hores fins a les 09.00 hores a l'entrada i entre les 14.00 i les 15.15 a la sortida. Les hores de flexibilitat es podran recuperar de 15.00 a 20.00 hores de dilluns a dimecres amb una pausa mínima d'una hora entre el matí i la tarda quan es prestin serveis a la tarda.

Entre el dia 1 d'agost i el dia 31 d'agost les oficines romandran tancades a partir de les 16.00 hores de la tarda i per tant, la jornada de 37,5 hores s'haurà de realitzar de forma continuada de 9 a 14 hores de dilluns a divendres amb flexibilitat horària a partir de les 07.45 hores fins a les 09.00 hores a l'entrada i entre les 14.00 i les 16.00 hores a la sortida, sense possibilitat de recuperació a la tarda.

La resta de l'any, l'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 9.00 a 14.00 hores de dilluns a divendres, i els dilluns de 16.00 a 18.00 h.

El treball del dilluns a la tarda es podrà establir per torns dins del mateix departament segons la Resolució que aprovi l'alcalde. Els torns seran assignats per tot l'any per ordre alfabètic i podran ser permutats amb altres empleats del mateix departament amb l'autorització del cap del departament. Segons quadrant negociat amb els representants dels treballadors.

4. Jornada extraordinària.

Per a llocs singulars o de comandament existeix la següent modalitat de dedicació especial, que implica increment de jornada respecte la durada mínima ordinària:

Dedicació plena: és la que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà la prolongació de la jornada fins a 10 hores mensuals més de les establertes com a dedicació ordinària i general i pot comportar la prestació de l'activitat habitualment en jornada partida i la prestació en dates i horaris diferents als establerts com a ordinaris amb caràcter general, sense que es pugui compensar l'escreix amb una minoració de la jornada setmanal establerta. L'excés d'hores treballades que resulta de la diferència entre la jornada ordinària i la dedicació plena no podran ser objecte de compensació en la jornada del mes posterior. Aquesta tipologia comporta atendre en tot cas, els increments ocasionals de treball que es produeixin per complir amb el funcionament regular dels serveis i és incompatible amb la gratificació dels serveis extraordinaris. No s'autoritzarà el pagament o la compensació d'hores extraordinàries en els casos en què no s'hagi completat les hores de plena de dedicació dels mesos anteriors a la realització de les hores que siguin susceptibles de ser considerades hores extraordinàries.

5. Tipologies d'horaris especials.

S'inclouen en aquest apartat els horaris de treball d'aquells col·lectius que per les seves característiques funcionals i de prestació del servei públic, no es poden incloure en la jornada ordinària, sense que suposi un increment de l'extensió de la jornada.

- Localització: és el que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà l'obligació d'estar localitzable a disposició de l'Ajuntament, fora de l'horari de treball efectiu, i la de presentar-se al servei immediatament en cas de ser requerit.

- Jornada partida: és el que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà la prestació de la jornada amb una interrupció d'1 hora o més, i el treball d'almenys tres tardes a la setmana.

- Dedicació amb lliure disponibilitat: l'assignació d'aquest factor a un lloc de treball implica la lliure disponibilitat de l'ocupant per ser requerit fora de l'horari fixat.

a) Personal del servei de neteja dependències municipals: serà l'establert de dilluns a divendres en règim de jornada partida matí i tarda. Es podrà establir l'inici de la jornada a les 6 del matí.

Dilluns, 3 de març de 2014

- b) Personal adscrit al servei de biblioteques: tenen assignada jornada partida, i es treballarà un de cada tres dissabtes al matí.
- c) Personal adscrit a la Brigada municipal d'Obres i Serveis: durà a terme un horari en règim de torn intensiu de matí de 7.30 h. a 15.00 h.
- d) Personal de consergeria i manteniment adscrit al servei d'educació: durà a terme un horari en règim de torn partit de matí i tarda de dilluns a divendres en jornades de 8 hores coincidint amb el període lectiu i es compensarà l'escreix horari, el mes de juliol, Setmana Santa i Nadal, en jornades de descans.
- e) Personal d'esports durà a terme l'horari d'acord amb el calendari que s'aprovi.
- f) El personal adscrit al servei de cultura que realitzi la seva jornada en diumenge, podrà compensar les hores d'acord amb les necessitats del servei, sense acumular més de dos dies seguits.
- g) Les persones que treballen en les unitats de recepció de les Oficines municipals i Benestar Social tenen assignada la jornada amb la mateixa flexibilitat que l'establerta com a jornada ordinària, si bé hauran de garantir l'atenció telefònica al ciutadà a partir de les 8.15 h. i fins a les 14.45 hores de dilluns a divendres. Per resolució de l'alcalde i prèvia comunicació als representants dels treballadors, l'ajuntament podrà aplicar aquest funcionament a altres dependències d'atenció al ciutadà que comptin almenys amb una dotació de dues persones.

6. Pausa.

Durant la jornada de treball es podrà gaudir d'una pausa, per un període de trenta minuts que es computarà com a temps efectiu, sempre que la jornada sigui d'un mínim de 6 hores de treball seguides. Aquesta interrupció no podrà afectar a la prestació dels serveis. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels empleats del departament, atenent les necessitats del servei. Tots els empleats de la corporació hauran de fitxar al inici i a la finalització de l'esmentat temps de descans.

7. Calendari.

El darrer trimestre de l'any, l'ajuntament negociarà el calendari laboral de cada col·lectiu d'acord amb l'Ordre per la qual la Generalitat de Catalunya aprovi els festius de l'any següent, que serà aprovat per Resolució de l'alcalde i notificat als empleats municipals.

Els calendaris laborals incorporaran cada any natural, i com a màxim un dia de permís quan alguna o algunes de les festivitats laborals d'àmbit nacional de caràcter retribuït, no recuperable i no substituïble per la Comunitat Autònoma, coincideixi amb dissabte en aquell any.

Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

La proposta de calendari s'aprovarà per l'alcalde abans del 28 de febrer de cada any.

Article 11. Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal empleat de les administracions locals de Catalunya. Aquests reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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.

a) Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

1. Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Dilluns, 3 de març de 2014

2. Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

3. Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

4. Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

b) Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una fracció de jornada diferent, que ha de ser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

c) Es pot gaudir d'una reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda, per part de les persones amb aquesta condició que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats, equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres. 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.

d) Es pot sol·licitar una reducció d'un 15%, 1/3 o la meitat de la jornada en relació amb la jornada ordinària o parcial, amb reducció proporcional de les retribucions, per interès particular. La concessió de l'esmentada reducció de jornada resta subjecte a les necessitats del servei. No es pot sol·licitar la realització de la jornada ordinària fins que transcorri un any des del inici de la reducció de jornada.

Article 12. Vacances

El personal tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de servei efectiu, de 22 dies hàbils retribuïts de vacances, o dels dies que corresponguin si el temps de servei durant l'any fos menor. Serà d'aplicació el mateix règim de vacances que s'estableixi pel personal funcionari.

El còmput de les vacances es realitzarà per dies laborables (22 dies laborables, de dilluns a divendres) per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (165 hores).

Els empleats municipals hauran de realitzar deu dies hàbils de vacances entre el dia 1 de juny i el 30 de setembre de cada any, amb un màxim de dos torns. Fora d'aquest període es podran fer dos torns més d'un mínim de 4 dies hàbils. Fins a 5 dies hàbils es podran realitzar de forma aïllada i fora de la planificació de la resta de vacances, si bé condicionades a les necessitats del servei. Els dies de vacances aïllades que es vulguin realitzar el mes de desembre hauran de constar en la planificació general, i en cas contrari s'hauran haver realitzat abans de finalitzar el mes de novembre.

En situacions especials es podrà autoritzar realitzar les vacances fora d'aquest període.

Els períodes de vacances estan sempre condicionats a les necessitats del servei i per al seu gaudi caldrà l'autorització prèvia del cap del departament i el vistiplau del cap de personal. Tanmateix es podran autoritzar canvis de la previsió de vacances si les necessitats del servei ho permeten.

Els caps de departament hauran de presentar el quadrant anual de vacances del seu personal com a molt tard l'últim dia del mes de febrer i l'ajuntament haurà de resoldre les sol·licituds com a màxim el dia 15 de març de l'any en curs.

Dilluns, 3 de març de 2014

El termini màxim per gaudir les vacances anuals serà el 15 de gener de l'any següent, a partir d'aquest termini s'entendrà extingit el dret.

L'antiguitat serà el criteri per a l'elecció de vacances en casos de col·lisió d'interessos en un mateix termini. En el supòsit que els treballadors tinguin la mateixa antiguitat, el criteri d'elecció serà el de necessitats familiars. Aquests criteris s'aplicaran el primer any, els posteriors exercicis s'escollirà de forma rotativa.

Cap empleat/ada no podrà iniciar el període de les seves vacances anuals si es troba en situació d'incapacitat temporal derivada de malaltia o accident i les podrà gaudir, sempre dintre de l'any natural, quan hagi obtingut l'alta mèdica o hagi finalitzat la llicència per maternitat. En cas que la situació d'incapacitat temporal per hospitalització o malaltia greu sobrevingui un cop iniciades les vacances aquestes quedaran interrompudes.

Produïda l'alta mèdica del treballador/a es pactarà el gaudi de les vacances o dels dies que restin dins de l'any natural i d'acord amb les necessitats del servei.

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

Article 13. Permisos i Llicències retribuïdes

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal empleat de les administracions locals de Catalunya. Aquests permisos i llicències seran actualitzats de forma automàtica en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Permisos retribuïts:

a) El permís per assumptes personals, de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present acord, és de 3 dies per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada.

El còmput d'aquest permís es realitzarà per dies (3 dies) per a aquells col·lectius de l'Ajuntament la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants que suposin jornades diàries diferents en funció dels dies de la setmana), l'equivalència del gaudi d'aquest permís s'haurà de computar en hores i no en jornades (22,5 hores).

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprès dins l'any natural.

Aquest permís es podrà gaudir per hores en fraccions mínimes de mitja hora. No es podrà acumular més d'un dia d'assumptes personals al període de vacances. La no assistència durant 1 dia sencer es computarà segons les hores equivalents a 1 jornada tipus. Això no obstant, recursos humans podrà matisar els casos particulars.

En cas de coincidència de peticions pel mateix dia i si no és possible atendre-les, per determinar la preferència cal atènyer-se a allò disposat per les vacances.

Respecte l'antelació per a la sol·licitud d'aquests dies serà la següent:

- Les peticions de tres dies personals consecutius amb un mínim d'un mes d'anticipació, especialment quan siguin referits a períodes com Setmana Santa, Nadal, Sant Joan i els ponts amb caràcter general.
- Pel personal que presta serveis directes al públic i el sotmès a règim de torns, que requereix la previsió de cobriment del lloc de treball en absència del titular, l'anticipació no pot ser inferior a 7 dies naturals.
- Per a la resta de personal, l'anticipació serà de cinc dies.
- Els casos d'urgència manifestada davant el cap del servei d'adscripció resten exclosos del que s'ha establert als apartats anteriors.

Dilluns, 3 de març de 2014

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils. Aquest permís és ampliable a cinc 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 hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

c) 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 hàbils. 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 hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari.

d) El permís per 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 del inici de la convivència.

e) El permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada d'un dia d'absència del lloc de treball. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

f) El permís per trasllat de domicili sense canvi de residència, és d'un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a quatre dies.

g) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, durant els dies de la seva celebració.

h) El permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot concórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa o judicial. Inclou el permís per visites mèdiques pròpies.

i) El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. 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. 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.

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda.

La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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 part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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

Dilluns, 3 de març de 2014

aquell 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.

j) El permís per adopció o acolliment internacional, si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptant, pot ser de fins a dos mesos de durada, percebut durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit previst en aquest paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es podrà iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment. Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

k) El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat, té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.

l) El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. Aquest dret podrà substituir-se per una reducció de jornada normal en mitja hora al inici i al final de la jornada o, en una hora al inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament qualsevol dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

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 finalitzat el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes. 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.

El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a l'absència en el lloc de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

Per raons de guarda legal, el permís per cura directa d'un menor de dotze anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, es tindrà dret a la reducció de la jornada de treball, amb la disminució de retribucions que corresponguin.

Es tindrà el mateix dret en el supòsit de cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per sí mateix i no desenvolupi activitat retribuïda.

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

o) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball. 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.

p) El permís per situacions de violència de gènere, per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix,

Dilluns, 3 de març de 2014

tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

q) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic. Aquest permís empararà també els familiars de 3r. grau quan convisquin en el mateix domicili i estiguin a càrrec de l'empleat municipal.

r) El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, del personal laboral es regirà pel Real Decret 1148/2011, de 19 de juliol, per l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altres malalties greus.

Llicències retribuïdes:

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

b) Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal es conformaran d'un crèdit d'hores mensuals dins la jornada de treball efectiu i s'ajustaran de forma estricta a allò establert al Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, a la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Article 14. Permisos i llicències no retribuïdes

a) El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és 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.

b) Es poden concedir llicències per a assumptes propis, 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 s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

c) Es poden concedir llicències no retribuïdes per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el empleat presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 15. Excedències

Les excedències a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal empleat de les administracions locals de Catalunya. Aquests excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

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, el inici d'aquest posa fi al primer.

L'exercici simultani de les excedències per conciliació de la vida familiar i laboral, 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.

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

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

Dilluns, 3 de març de 2014

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

Fins el 23 de març de 2015 es podrà sol·licitar l'excedència voluntària amb reserva del lloc de treball que tindrà una durada mínima d'un any i màxima de tres i es tindrà dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal. Aquesta excedència impedeix ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual.

CONDICIONS RETRIBUTIVES

Article 16. Retribucions

Fins que no s'aprovin les lleis de funció pública que desenvolupin l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i facin possible l'aplicació dels preceptes que regulen els drets retributius de la norma esmentada, es continuaran aplicant els conceptes retributius actualment vigents per a la funció pública local en els termes que s'indiquen en el redactat del present Conveni.

Les retribucions bàsiques i complementàries del personal al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la funció pública.

Són retribucions bàsiques el sou, els triennis i les pagues extraordinàries:

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

b) Triennis: consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei.

c) Pagues extraordinàries: seran dues a l'any, per un import mínim, cadascuna d'elles, d'una mensualitat sencera: sou, triennis, complement de destinació i complement específic (retribucions bàsiques i complementàries, excepte el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris). Es meritaran en els mesos de juny i desembre, i es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. En el supòsit que la normativa estatal estableixi per norma bàsica, una estructura diferent s'aplicarà la normativa estatal establerta per als funcionaris.

Són retribucions complementàries el complement de destinació, el complement específic, el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris:

a) Complement de destinació: retribueix el nivell del lloc de treball que es desenvolupa, consistint en una quantia fixa per a cada nivell en què es classifiquen els llocs de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública). La seva quantia vindrà fixada, per a cada grup de classificació professional, a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) Complement específic: està destinat a retribuir les condicions particulars d'algun lloc de treball atenent l'especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat o les condicions en què es desenvolupa el treball. Aquest complement ve determinat per la valoració de llocs de treball que forma part de la Relació de Llocs de Treball i ha de figurar-hi en el moment de la creació del lloc. Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat i de que es produeixin efectivament les condicions de treball que comporten l'assignació de subfactor corresponent, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

Aquest complement es detallarà en la nòmina de manera individualitzada i podrà desagregar-se en subfactors corresponents a condicions de treball específiques de cada lloc de treball.

Subfactor de nocturnitat: és el que correspon per les hores treballades en horari nocturn, és a dir, des de les 22.00 fins a les 6.00 hores del dia següent. Import d'1,62 EUR.

Subfactor de treball en dissabte: és el que correspon per les hores treballades en aquest dia de la setmana. Import d'1,62 EUR/h.

Dilluns, 3 de març de 2014

Subfactor de treball en diumenge: és el que correspon per les hores treballades en aquest dia de la setmana. Import de 2,15 EUR/h.

Subfactor de treball en festiu ordinari: és el que correspon per les hores treballades els dies assenyalats com a festius al calendari de festes oficials de Torelló. Import de 2,15 EUR/h.

Subfactor de treball en festius especials: que correspon al treball desenvolupat els dies 24, 25 i 31 de desembre, el dia 1 de gener per una jornada tipus de 8 hores. Aquests factor es retribuirà de la forma següent:

Torn de matí i tarda del dia 24 i 31 de desembre i 1 de gener de: 96,26 EUR.

Torn de matí i tarda del dia 25 de desembre i nit dels dies 24, 25 i 31 de desembre iniciats a les 22.00 del mateix dia: 128,36 EUR.

Subfactor de dedicació exclusiva: és el que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà la prohibició de prestar serveis pel compte aliè en un segon lloc de treball, públic o privat, i la de dedicar-se a qualsevol activitat pel compte propi, pot comportar la prestació de l'activitat habitualment en jornada partida i la prestació en dates i horaris diferents als establerts com a ordinaris amb caràcter general. Import del 10 % del complement de destinació assignat al lloc de treball.

Subfactor de dedicació plena la seva regulació és l'establerta a l'apartat de jornada extraordinària. El import mensual és el resultat d'aplicar la fórmula salari base més complement de destí més específic del lloc de treball dividit per 140 i multiplicat per 10. L'excés d'hores treballades que resulta de la diferència entre la jornada ordinària i la dedicació plena no podran ser objecte de compensació en la jornada del mes posterior.

Subfactor de lliure disponibilitat: és el que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà la prestació de la jornada en les dates i horaris que el servei requereixi, inclosos festius, dissabtes i diumenges, sense significar una prolongació de la jornada sinó una distribució diferent a la inicialment prevista. Import del 10% del complement de destinació assignat al lloc de treball. Aquest factor en cap cas serà aplicable als empleats pertanyents als grups C2 i AP de titulació.

Subfactor de localització: és el que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà l'obligació d'estar localitzable a disposició de l'Ajuntament, fora de l'horari de treball efectiu, i la de presentar-se al servei immediatament en cas de ser requerit. Import del 10% del complement de destinació assignat al lloc de treball i, a més, el import per hores extraordinàries que efectivament s'hagin esmerçat en cas de ser requerits per presentar-se al servei. La presència efectiva, si es produeix la necessitat d'assistència al servei, es retribuirà com a mínim amb 60 EUR i a partir d'aquest import d'acord amb les hores realitzades de forma efectiva.

Subfactor de jornada partida: és el que correspon als llocs de treball en els quals la relació de llocs de treball de l'Ajuntament de Torelló assigni aquest règim, el qual comportarà la prestació de la jornada amb una interrupció d'1 hora o més. Import del 10% del complement de destinació assignat al lloc de treball.

Els subfactor de dedicació exclusiva, plena dedicació, lliure disponibilitat, jornada partida i localització són incompatibles entre sí, de forma que cap lloc de treball pot tenir assignats més d'un dels esmentats subfactors, i la seva liquidació s'estableix en 14 mensualitats.

Els factors de dedicació exclusiva i plena dedicació són incompatibles amb la percepció dels subfactors de dissabte, diumenge, festiu i festiu especial.

Els factors de dissabte, diumenge, festiu i festiu especial, seran retribuïts als treballadors que prestin serveis el torn de nit de la vigília i el torn de matí i tarda del dissabte, diumenge o festiu corresponent, però no al torn de nit que comenci el mateix dia.

c) Complement de productivitat: té com a finalitat retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària, el interès o la iniciativa amb què el empleat desenvolupa la seva feina. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza el president de la corporació. És essencialment variable i en cap cas pot originar cap tipus de dret individual respecte de les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Amb caràcter general per a la percepció d'aquest complement caldrà que es compleixin els següents requisits:

Dilluns, 3 de març de 2014

1. No haver-se produït durant el període de meritació cap circumstància que determini la interrupció o la cessació en la prestació de serveis a la Ajuntament; canvi en la situació administrativa, comissió de serveis a altres entitats públiques, jubilació, etc. (hi resten exceptuades les circumstàncies originades en decisions organitzatives).

2. No haver tingut durant el període de meritació cap incompliment de la jornada que sigui objecte de sanció disciplinària o de descompte proporcional de retribucions. Es tindrà en consideració, a efecte d'abonament de la paga, la data en què es dicti el decret pel qual s'imposi la sanció o es disposi el descompte.

3. No haver sofert durant el període de meritació cap sanció disciplinària. Es tindran en consideració, a efectes de l'abonament de la paga, les dates en què es compleixi la sanció.

4. No haver gaudit durant el període de meritació de cap llicència per assumptes propis sense retribució (entre 0 i 3 mesos)

S'estableix l'assignació d'un complement de productivitat que es nodrirà de la valoració de dos àmbits: un en base al compliment objectiu d'especial rendiment per la presència al lloc de treball amb els requisits i condicions comunes a tot el personal sotmès a control horari, llevat dels llocs de treball d'agent, caporal, sergent i inspector de la policia i l'altre, en base a l'assoliment dels objectius establerts per la Corporació per a tot el personal, llevat del personal eventual, personal de programes i subvencions i llocs de treball amb habilitació estatal.

A) Pel programa de d'especial per la presència al lloc de treball:

El període de meritació dels objectius serà per semestres naturals i es liquidaran en les sis nòmimes del semestre següent a la liquidació.

El import màxim que es podrà assolir pel personal amb jornada completa i amb el 100% dels objectius assolits és de 142,93 EUR trimestrals, o la part proporcional en funció de la jornada, els quals es veuran minorats de conformitat amb el següent:

a) 100%:

Màxim de 10 hores d'absència o el temps equivalent en jornades reduïdes en concepte de:

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i la pròrroga de la incapacitat temporal.
- Gaudir de permisos per concórrer a exàmens.
- Visites mèdiques pròpies o per acompanyar familiars.
- Permisos per matrimoni, mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de 2n. grau.
- Indisposició sempre que no superi un dia.

b) 75%:

Màxim de 3 dies naturals o l'equivalència en hores d'absència en concepte de:

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i la pròrroga de la incapacitat temporal.
- Gaudir de permisos per concórrer a exàmens.
- Visites mèdiques pròpies o per acompanyar familiars.
- Permisos per matrimoni, mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de 2n. grau.
- Indisposició sempre que no superi un dia.

c) 50 %:

Màxim 7 dies naturals o l'equivalència en hores en concepte de:

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i la pròrroga de la incapacitat temporal.
- Gaudir de permisos per concórrer a exàmens.
- Visites mèdiques pròpies o per acompanyar familiars.
- Permisos per matrimoni, mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de 2n. grau.
- Indisposició sempre que no superi dos dies.

d) 25%:

Màxim 15 dies naturals o l'equivalència en hores en concepte de:

Dilluns, 3 de març de 2014

- Incapacitat temporal ocasionada per malaltia comuna o accident no laboral i la pròrroga de la incapacitat temporal.
- Gaudir de permisos per concórrer a exàmens.
- Visites mèdiques pròpies o per acompanyar familiars.
- Permisos per matrimoni, mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar de 2n. grau.
- Indisposició sempre que no superi dos dies.

La prestació de serveis haurà de ser ininterrompuda entre el primer dia d'iniciació i l'últim de finalització del període de meritació.

La jornada tipus es considerarà de 7 hores i 30 minuts i l'absència d'un dia es computarà en aquest valor per al personal amb jornada ordinària i per la jornada tipus assignada a aquells llocs de treball amb jornada parcial, d'acord amb el percentatge de jornada.

B) Pel programa d'assoliment dels objectius fixats per la Corporació:

El període de meritació dels objectius serà anual de 1 d'octubre a 30 de setembre de l'any següent, i es liquidarà a la nòmina del mes d'octubre.

El total de la consignació pressupostària establerta per a aquests programes és la mateixa que per a l'any 2012 que inclou el personal funcionari i laboral.

Els criteris i indicadors per valorar el grau d'assoliment dels objectius establerts seran els mateixos que els establerts per l'any 2012, i en cas que es vulguin modificar durant la vigència d'aquest Acord, caldrà prèviament que sigui acordats en l'àmbit de la mesa de seguiment de l'Acord.

L'assignació individual del complement de productivitat es determinarà en funció de la puntuació obtinguda i dels trams. Caldrà obtenir 80 punts o més per generar el dret a la totalitat del complement de productivitat. En el cas que no s'obtinguin els 80 punts, El import del complement de productivitat s'establirà en funció dels següents trams:

Tram 1	De 80 a 100 punts	100 % del import fixat
Tram 2	De 51 a 79 punts	75 % del import fixat
Tram 3	De 26 a 50 punts	50 % del import fixat
Tram 4	De 0 a 25 punts	0 % del import fixat

La valoració es realitzarà per mitjà d'un informe del cap del departament al qual estiguin assignats els empleats, segons el model normalitzat.

Els caps d'àrea i caps de departament que no depenguin d'un cap d'àrea, la valoració la realitzarà el regidor de l'àrea o departament al qual estiguin adscrits o tècnic en qui deleguin.

Els informes s'hauran de presentar a recursos humans abans del dia 1 d'octubre de l'any en curs i és comunicarà a l'empleat objecte de valoració.

Els empleats disposaran del dia 4 al 8 d'octubre per manifestar el seu desacord amb la valoració, si escau.

En cas de desacord amb la valoració del grau d'assoliment dels objectius, s'establirà una comissió formada pel cap o la cap del departament, la responsable de gestió de recursos humans i el regidor de recursos humans, que resoldran de forma motivada i amb audiència a la persona interessada la setmana la tercera setmana d'octubre. A requeriment del regidor podran formar part d'aquesta comissió el/la secretari/ària i/o l'interventor/a.

L'audiència a la persona interessada es podrà realitzar amb presència d'un representant sindical a petició d'aquesta.

Una vegada validats els informes per la comissió de valoració s'emetrà una resolució de l'alcalde que assignarà els imports individuals del complement de productivitat.

L'assignació individual del complement s'establirà d'acord amb la fórmula següent:

$i = \text{núm. d'empleats tram 1} \times w + \text{núm. empleats tram 2} \times 0,75w + \text{núm. d'empleats tram 3} \times 0,50w + \text{núm. d'empleats tram 4} \times 0w.$

Dilluns, 3 de març de 2014

i = al import de la consignació pressupostària establerta per aquests programes.

W = assignació pel personal que hagi assolit el 100% del import fixat.

Tot el personal d'estructura estarà inclòs en un dels tram. El personal que ocupa llocs d'estructura que no compleixi els requisits per meritjar el dret a aquest complement de productivitat s'inclourà en el tram 4. Resta exclòs el personal eventual, personal de programes i subvencions i llocs de treball amb habilitació estatal.

d) Gratificacions per serveis extraordinaris: tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Amb caràcter general, no s'autoritzarà la realització de serveis extraordinaris al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni. Les parts signants d'aquest Conveni, amb l'objectiu d'afavorir la creació de llocs de treball, manifesten la voluntat d'eliminar en tot quan sigui possible la realització de serveis extraordinaris, tot potenciant els mecanismes necessaris. Només excepcionalment, per motius extraordinaris i/o per causa de força major que han de quedar degudament acreditats en l'expedient, els caps departaments, amb el vistiplau dels regidors corresponents podran autoritzar la realització de serveis extraordinaris.

La gratificació dels serveis extraordinaris és incompatible amb la realització de la jornada de dedicació especial. La compensació horària en hores lliures de servei és sempre prioritària a la gratificació dels serveis extraordinaris.

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

El temps de treball considerat com serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans.

Cada hora de serveis extraordinaris es compensarà amb dues de descans.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà sempre que sigui possible dins del mateix mes i si no el mes següent.

La retribució de les hores de serveis extraordinaris, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans es retribuiran amb els imports següents:

19,95 EUR/hora ordinària
20,90 EUR/hora festiva
i 21,85 EUR/hora nocturna

S'estableix un límit de 80 hores/any de serveis extraordinaris compensats amb retribució.

Tanmateix, els serveis extraordinaris prestats en el torns que tenen fixat un factor de dies especials en aquest Conveni, seran retribuits a més del preu hora amb el import fixat per aquest factor si es realitza tota la jornada o amb la part proporcional corresponent al temps de serveis prestats de forma efectiva.

Article 17. Altres retribucions: Indemnitzacions per raó del servei

Les indemnitzacions per raó del servei s'autoritzaran prèviament, prioritzant sempre la utilització del transport públic.

Es podrà sol·licitar un avançament per part de l'Ajuntament d'un màxim de 60 EUR/dia amb la justificació de les despeses per part del personal i, en el seu cas, posterior compensació de la diferència.

Es genera el dret a dieta per dinar quan el servei es finalitzi a partir de les 14.00 hores i el temps per arribar a l'Ajuntament sigui superior a 1 hora.

Les eventuais indemnitzacions per raó del servei s'abonaran d'acord amb l'aportació obligatòria dels justificants necessaris per al seu cobrament, les quantitats següents:

Per quilometratge: 0,30 EUR/km, recorregut tant fora com dins del municipi, i a més, si es justifica amb el corresponent tiquet, les quantitats totals satisfetes en concepte de pàrquing, autopista, taxi o altre.

Dilluns, 3 de març de 2014

Esmorzar: 4 EUR.
Dinar: 17 EUR.
Sopar: 17 EUR.
Dieta completa: 147,25 EUR.

El quilometratge estipulat segons la distància per cada trajecte serà el següent:

Torelló-Vic: 18 km.
Torelló-Barcelona: 90 km.
Torelló-Mollet Vallès: 66 km.
Torelló-Manresa: 51 km.
Torelló-Flor de maig: 86 km.

En el cas de desplaçaments generats per cursos de formació de llarga duració o de fases del procediment de selecció el sistema de transport a utilitzar serà, sempre que sigui possible, el transport públic.

Article 18. Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a la transferència de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal serà el dia 28 de cada mes.

Les pagues extraordinàries es realitzarà la transferència com a màxim el dia 22 dels mesos de juny i desembre respectivament.

Article 19. Retribucions en situació de malaltia

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes:

- Del primer fins el tercer dia, ambdós inclosos:

El 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

- Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos:

Un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

- A partir del dia vint-i-unè, inclusivament:

El 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes es percebrà des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins el 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior en què va tenir lloc la incapacitat, en els següents supòsits excepcionals, que hauran de ser justificats, de la forma indicada d'acord amb el següent detall:

SUPÒSIT	JUSTIFICACIÓ
La causa de la incapacitat requereix hospitalització i/o intervenció quirúrgica	Justificant del centre hospitalari que ho acrediti
La causa de la incapacitat és la situació d'embaràs de risc	Justificant mèdic que ho acrediti.
Víctimes de violència de gènere	Justificació que acredita aquesta situació.
La causa de la incapacitat és una de les malalties greus relacionades en el Real Decret 1148/2011, de 19 de juliol, per l'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o altres malalties greus.	Justificant mèdic de la seguretat social conforme l'empleat pateix una de les malalties incloses en l'Annex del Real Decret 1148/2011, de 19 de juliol.
Les fractures que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del seu lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.	Justificant mèdic de la seguretat social conforme l'empleat pateix una d'aquestes malalties.

Dilluns, 3 de març de 2014

b) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les referències a dies que es fan en aquest apartat s'entenen fetes a dies naturals.

Les parts es comprometen a reunir la mesa de negociació, en el supòsit que la Generalitat de Catalunya aprovi nous supòsits de percepció de les retribucions durant la situació d'incapacitat temporal, a l'efecte de valorar la seva aplicació al personal de l'ajuntament de Torelló.

Article 20. Retribucions en situació d'indisposició

L'absència al lloc de treball per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal comportarà un descompte en nòmina per cada dia d'inassistència, del 50 % de les retribucions diàries que vingui percebent, prenent de referència les seves retribucions del mes immediatament anterior amb els mateixos termes i condicions que s'estableixen respecte la situació d'incapacitat temporal.

En els casos d'absència durant la totalitat de la jornada diària per causa de malaltia o accident sense que s'hagi expedit per part del metge la baixa mèdica, ho haurà de comunicar al cap de departament que ho comunicarà al departament de recursos humans. Una vegada es reincorpori l'empleat, caldrà justificar aquesta absència amb la presentació d'un justificant d'assistència emès pel facultatiu del Institut Català de la Salut que hagi prestat l'assistència mèdica en el domicili de la persona indisposada o, en el seu cas, el metge de capçalera en el centre d'assistència primària, i en el qual haurà de constar, per produir plens efectes justificatius que s'indiqui que l'interessat no està en disposició d'assistir al seu lloc de treball o que ha de restar en el seu domicili, o fer repòs per recuperar-se, o el que s'escaigui en aquest sentit, sense que en cap cas calgui el diagnòstic. No serà suficient per acreditar la indisposició el simple document acreditatiu d'haver realitzat visita mèdica o d'haver-se personat al centre de salut.

S'eximeix de l'aplicació del descompte de retribucions 4 dies naturals dins l'any en concepte d'indisposició, dels quals només tres podran ser consecutius, sempre que estiguin motivats en accident o malaltia i no generin baixa mèdica.

Quan s'incompleixi l'obligació, derivada de les previsions del règim de la Seguretat Social que resulti d'aplicació, de presentar dins del termini corresponent el document de baixa, s'aplicarà allò previst per les absències no justificades al treball en la normativa reguladora de la deducció proporcional de retribucions.

Article 21. Preavis i liquidació

1. L'empleat que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Administració amb l'antelació següent:

- Empleats que ocupin una plaça de subgrup A1: 1 mes.
- Empleats que ocupin una plaça de subgrup A2: 1 mes.
- Empleats que ocupin una plaça de subgrup C1: 1 mes.
- Empleats que ocupin una plaça de subgrup C2: 15 dies.
- Empleats que ocupin una plaça de subgrup E: 15 dies.

2. La notificació del cessament voluntari s'ha de fer per escrit, i ha d'anar signada, per duplicat, pel treballador, al qual es retornarà un exemplar amb l'avís de recepció.

3. La inobservança d'aquest preavis determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi retardat en el preavis.

Article 22. Període de prova

La durada del període de prova serà el que s'assenyala a continuació depenent del grup a efectes de titulació exigida per al ingrés en la plaça en qüestió:

- Grup A1: 4 mesos.
- Grup A2: 4 mesos.
- Grup C1: 2 mesos.
- Grup C2: 2 mesos.
- Agrupacions Professionals: 1 mes.

Dilluns, 3 de març de 2014

MILLORES SOCIALS

Article 23. Fons social

L'Ajuntament es compromet a dotar d'un fons per aquests ajuts que es fixa anualment en 3.500 EUR. La distribució d'aquest fons serà com a màxim del 60% de l'adquisició d'objectes i material mèdic no recollit en les prestacions de la Seguretat Social així com dels treballs necessaris que comportin per a la seva aplicació o implantació d'aparells auditius, òptica, odontologia, ortodòncia, pròtesis i ortopèdia en general, i també del 30% per despeses per acupuntura, homeopatia i medicació homeopàtica, sempre que siguin tractaments aplicats i/o recomanats per metges especialistes. En el cas concret de les muntures d'ulleres l'ajut es computarà només sobre la base màxima de 150 EUR de la factura.

Per a tots els casos la base màxima que computarà de la suma del total de les factures presentades serà de 700 EUR per persona i any. A tal efecte les factures hauran de desglossar els conceptes així com en el cas de les ulleres l'import dels vidre i el de la muntura.

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

Les peticions s'hauran de formalitzar abans del 30 de setembre de cada any de les despeses ocasionades des de l'1 d'octubre del període anterior, i es liquidaran en la nòmina del mes de novembre. S'haurà de presentar la factura corresponent, que justifiqui la despesa i que indiqui que l'empleat és el pacient que requereix el servei. En el cas que les peticions superin l'import del fons es procedirà a la reducció proporcional de totes les peticions.

Article 24. Ajudes familiars

L'Ajuntament atorgarà les ajudes familiars que s'especifiquen a continuació:

- a) Pel naixement o adopció d'un/a fill/a: 208,00 EUR.
- b) Per mort d'un/a fill/a o de la parella: 484,00 EUR.

En el supòsit que ambdós pares treballassin a l'Ajuntament de Torelló, només un d'ells rebrà aquest ajut.

Article 25. Ajut per a fills amb discapacitat

Els empleats que tinguin al seu càrrec fills discapacitats psíquics, físics o sensorials, amb un grau superior al 33% segons certificat del CAD de la Generalitat que hi convisquin i no tinguin ingressos propis procedents d'altra administració, rebran un ajut especial de 200 EUR cada mes. Aquest ajut es veurà minvat en la quantia si els ajuts per aquest concepte en el nucli familiar (inclòs aquest ajut), són iguals o superiors al salari mínim interprofessional. En aquest cas percebrà només l'import que resti per arribar al salari mínim interprofessional. L'empleat que rebí aquest ajut haurà de presentar una declaració anual conforme es compleix aquest requisit.

Article 26. Pla de pensions

L'Ajuntament farà una aportació de 100 EUR anuals, o la part proporcional pels mesos treballats en aquell any, per cada empleat de carrera o empleat interí amb una antiguitat mínima de 2 anys, al Pla de pensions que l'Ajuntament té subscrit per als seus empleats. L'aportació es realitzarà el mes de desembre.

Aquest article restarà suspesa la seva aplicació fins que l'Estat permeti la realització d'aportacions a plans de pensions.

Article 27. Assegurança per mort o malaltia

La corporació contractarà una pòlissa d'assegurança en favor del personal al seu servei, la qual garantirà, com a mínim, les següents cobertures:

- a) Per mort derivada d'accident de treball 45.000 EUR.
- b) Per gran invalidesa derivada d'accident de treball 90.000 EUR.
- c) Per invalidesa permanent (absoluta o total) derivada d'accident de treball 90.000 EUR.
- d) Per invalidesa permanent parcial derivada d'accident de treball 30.000 EUR.

Dilluns, 3 de març de 2014

Article 28. Assistència jurídica

L'Ajuntament garantirà l'assistència i la defensa jurídica del personal al seu servei, per raó de conflictes derivats de la prestació del servei, llevat dels supòsits que l'empleat hagi actuat amb negligència, engany o mala fe degudament acreditat mitjançant sentència judicial ferma, en els quals l'Ajuntament podrà exigir el reintegrament de les despeses efectuades per a la defensa i representació de l'empleat.

Article 29. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer els empleats de l'Ajuntament per danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació que no puguin ésser imputables a imprudència temerària amb infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusables, dol o mala fe, infracció o incompliment voluntari de les normes, provats per sentència judicial ferma. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat

Article 30. Renovació del permís de conduir

L'import de la renovació del permís de conduir, quan sigui necessari per al desenvolupament de la seva feina, correran a càrrec de l'Ajuntament.

Article 31. Bestretes

Els empleats públics inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni, que es trobin en situació d'actiu i alta en la nòmina de la corporació, podran demanar una bestreta reintegrable, sense interès a compte de les retribucions a percebre durant el proper any per un import màxim d'1 o 2 mensualitats a retornar en 10 o 14 mesos respectivament a partir del mes següent a l'atorgament de la bestreta, per atendre situacions urgents de la seva vida, tals com processos administratius o judicials d'execució de deutes, desnonaments, accés, reparació o manteniment de l'habitatge habitual, malalties personals o del nucli familiar, despeses de matrícula personals o dels fills, pagament de deutes a altres administracions, i en general per aquelles qüestions que es puguin considerar de necessàries a la vida ordinària.

L'import total de les bestretes concedides a tot el personal de l'Ajuntament en cap cas no superarà la quantitat de l'1% del capítol 1 del pressupost de la corporació.

En supòsits especials la corporació podrà incrementar l'import de la quantia assenyalada, en funció de la disponibilitat de tresoreria de la corporació.

No es podrà atorgar cap altre avançament al personal que no tingui liquidats els compromisos adquirits anteriorment.

En el cas de finalització de la prestació de serveis s'haurà de liquidar la totalitat del deute amb caràcter previ a la finalització de la relació.

La petició s'haurà de formalitzar per mitjà d'instància presentada al registre general abans del dia 20 de cada mes, seran resoltes per resolució de l'alcalde i es faran efectives a la nòmina del mes.

Article 32. Ajut reintegrable extraordinari en supòsits d'extrema gravetat

1. 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 percebrà un ajut econòmic reintegrable, equivalent a 2 mensualitats de les seves retribucions ordinàries íntegres, aportant la justificació en cada cas.

2. El reintegrament d'aquests ajuts extraordinaris s'efectuarà transcorregut 1 any des de l'atorgament, subjectant-se a aquest efecte a les mateixes regles que regulen les bestretes.

3. El gaudir d'aquest ajut extraordinari no serà incompatible amb el gaudi de bestretes.

CONDICIONS PROFESSIONALS

Article 33. Oferta pública d'ocupació

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

Dilluns, 3 de març de 2014

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

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

La selecció i promoció es regiran pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Article 34. Promoció interna

La promoció interna consisteix en l'ascens des de cossos o escales d'un grup de titulació a altres de l'immediat superior. Els empleats hauran de posseir la titulació exigida per l'ingrés en aquests, i haver prestat serveis efectius, durant almenys 2 anys, com a empleat en cossos o escales del grup de titulació immediatament inferior al del cos o escala al qual pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà de conformitat amb l'article 61 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i d'acord amb els principis de l'article 55 del mateix Estatut.

L'accés a categories del subgrup C1 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs oposició amb valoració en la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera professional i els llocs de treball desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 76 de l'Estatut de l'Empleat públic o una antiguitat de 10 anys en una categoria del grup C2, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

Article 35. Carrera professional

L'Ajuntament de Torelló estudiarà, durant el termini de vigència del present conveni, l'aplicació d'un sistema de carrera professional per a tot el personal al seu càrrec, el qual serà negociat amb als representats de personal.

Article 36. Mobilitat

La mobilitat del personal laboral dins l'ajuntament no tindrà cap altra limitació que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exercir la prestació laboral i per la pertinença al grup professional o categoria professional equivalent, d'acord amb la regulació de l'article 81 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sense perjudici econòmic ni professional del treballador afectat i no generen dret a cap tipus d'indemnització.

Per a la mobilitat del personal per redistribució de llocs de treball (sense canvi de retribució) es tindran en compte les sol·licituds que es formulin al cap de personal.

Els canvis de lloc de treball, de centre de treball, d'horari o de torn, hauran de ser justificats per necessitats de servei, i mai no seran mesures coercitives o sancions sense expedient.

S'informarà abans de la resolució els afectats i els representants del personal. Aquesta resolució serà comunicada per escrit a l'interessat. En especial es procurarà que els canvis d'horaris o torn no signifiquin una distorsió per l'interessat que tindrà dret a demanar canvi de torn per raons personals.

Quan les necessitats del servei ho requereixin, la corporació podrà encarregar als seus treballadors l'exercici de les funcions corresponents a una categoria professional superior a la que tinguin consolidada per un període no superior a 6 mesos durant 1 any o a 8 durant 2 anys.

Si, un cop superats aquests terminis, existís un lloc de treball vacant, s'haurà de convocar la plaça a concurs mitjançant els procediments de provisió o selecció establerts.

Mentre es realitzin treballs de categoria superior, el treballador tindrà dret a la percepció del complement específic del lloc de treball que passa a ocupar d'acord amb el Decret de l'alcalde que es dicti per a l'adscripció d'aquest lloc de treball.

Dilluns, 3 de març de 2014

En el cas d'haver de realitzar una segona activitat, per causa de malaltia els empleats perceben les retribucions bàsiques corresponents al seu grup i les de caràcter personal que tenien reconegudes, a més de les complementàries corresponents al lloc de treball de segona activitat que ocupen. En el supòsit que les retribucions totals en el nou lloc de treball siguin inferiors, tenen dret a percebre un complement personal transitori que les iguali amb les retribucions que percebi abans. Aquest complement s'ha de regir pel que estableix la disposició transitòria segona del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. En tot cas, la Corporació adopta el compromís de regular amb un reglament específic el pas a la segona activitat.

Article 37. Seguiment de la contractació

Trimestralment, la corporació informará per escrit els representants sindicals respectius dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments efectuats.

Així mateix, informará de les previsions de contractació temporal i nomenaments interins per al període trimestral següent.

Article 38. Formació i perfeccionament professional

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

La programació i el seguiment de la formació requereixen la participació activa dels empleats i dels seus representants i de les organitzacions sindicals. Tan sols la concentració i l'esforç de tots els agents permetrà la millora dels serveis als ciutadans, objectiu final de la formació dels treballadors públics.

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

Dins d'aquest context, i per tal de facilitar la formació i el perfeccionament professional al personal en l'àmbit d'aplicació del present Conveni s'estableix:

1. Formació interna

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

1.2. Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se, a més a més de la corresponent partida pressupostària, mitjançant altres fonts de finançament.

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

1.4. La selecció del personal als cursos integrats al Pla de formació anual de l'empresa s'establirà de comú acord entre la corporació i la representació del personal.

2. Formació externa

Els empleats, en l'àmbit del present Conveni, tindran dret a que se'ls faciliti, tenint en compte les necessitats del servei, el següent:

a) Preferència per escollir un torn de treball quan faci amb regularitat estudis per obtenir un títol acadèmic o professional oficialment reconegut, en centres oficials o homologats, sempre que el servei ho permeti.

b) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional o a la concessió d'un permís sense sou de formació o perfeccionament professional amb reserva de lloc de treball, d'una durada màxima d'1 mes. Aquest apartat resta limitat a estudis o formació que tinguin relació amb el desenvolupament del lloc de treball.

Dilluns, 3 de març de 2014

c) La facilitació de l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'Administració pública o concertats amb aquesta. En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

Quan la formació es dugui a terme fora del municipi en jornada de matí o tarda es computarà un màxim de 7,30 hores com una jornada de treball. Quan la formació es dugui a terme fora del municipi en jornada partida de matí i tarda és computarà un màxim de 9 hores. En ambdós casos caldrà que la distància del municipi al centre on s'imparteix la formació sigui de 51 quilòmetres.

SEGURETAT I SALUT LABORAL

Article 39. Salut laboral

A l'empareda de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, tot el personal empleat de l'Ajuntament de Torelló té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada Llei, a:

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

La corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels empleats en aquesta tasca.
- b) També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als empleats de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al empleat, als seus companys o a terceres persones.
- c) El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.
- d) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.
- e) Elaborar el Pla de prevenció de riscos laborals, l'avaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma el marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.
- f) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.
- g) Complir les obligacions previstes al Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitats empresarials, i a tal efecte, els serveis promotors de la contractació d'empreses externes adoptaran totes les decisions i mesures necessàries per prevenir els riscos laborals derivats de la concurrència d'activitats empresarials en el centre de treball. Les empreses que es contractin o subcontractin hauran de complir els requisits previstos per la normativa aplicable i, en aquest sentit, acreditar que han complert les seves obligacions en matèria de: avaluació de riscos, el pla de seguretat,

Dilluns, 3 de març de 2014

els procediments i protocols de treball escaients, formació i informació als seus treballadors i que han establert els mitjans de coordinació necessaris.

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

Article 40. Delegats/des de prevenció

Hi haurà un o dos delegats de prevenció escollits entre els representants del personal empleat, en funció que el nombre màxim de delegats de prevenció inclòs el/els representant/s del personal laboral no superin el nombre de tres, que són els que s'integraran en el Comitè de Seguretat i Salut.

La seva organització i competències es regiran per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.

Article 41. Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament es constituirà un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons recull l'art 34 d) de la Llei de prevenció de riscos laborals. Estarà format per 6 membres, la meitat dels quals seran designats per la corporació i l'altra meitat pels delegats de prevenció de l'ajuntament de Torelló, reunits conjuntament.

Aquest comitè és un òrgan de participació destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions de l'Ajuntament en matèria de prevenció de riscos i es regirà per la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals. Es reunirà com a mínim cada trimestre i sempre que ho sol·liciti alguna de les seves parts.

Article 42. Assetjament moral o mobbing

És l'actitud que consisteix en el maltractament persistent, deliberat i sistemàtic d'un individu per part d'un o diversos membres d'una organització de superior, igual o inferior jerarquia en l'empresa, amb l'objectiu entre d'altres, de la seva anul·lació psicològica i social i el seu abandonament de l'organització, amb el deteriorament del seu àmbit laboral i la seva salut.

Les persones que puguin sentir-se assetjades moralment podran posar-ho immediatament en coneixement de la direcció de la Corporació i dels representants dels treballadors i ambdós conjuntament, hauran de sol·licitar les dades i dur a terme el seguiment adequat per prendre les mesures oportunes amb la major rapidesa i discreció que el cas requereixi.

Article 43. Reconeixement mèdic

L'Ajuntament garantirà als empleats, amb una periodicitat mínima anual i mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

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

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

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

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

Article 44. Capacitat disminuïda

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

Dilluns, 3 de març de 2014

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

Article 45. Protecció de l'embaràs

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

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

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

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona treballadora durant l'embaràs es tindrà en compte la normativa vigent.

Article 46. Roba de treball

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

Els representants dels empleats participaran en la selecció dels Equips de Protecció Individual (EPI) mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut.

DRETS SINDICALS

Article 47. Llibertat sindical

Es garanteix el dret a la lliure sindicació i organització del personal sotmès a aquest Conveni i a la no discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i exercici dels drets sindicals, sense cap tipus d'exclusió.

Article 48. Local sindical

Els representants del personal podran fer ús d'un local que tindrà tots els mitjans necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals.

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

La Comissió Paritària determinarà els mitjans necessaris per al treball dels representants.

Article 49. Crèdit horari

Els representants sindicals disposaran del crèdit establert en cada moment per la legislació específica.

Es podrà acumular mensualment el crèdit horari dels membres del comitè. L'acumulació del crèdit horari es farà mitjançant un quadrant de planificació que haurà de ser comunicat al Departament de Recursos Humans de l'Ajuntament de Torelló amb una antelació prèvia de 15 dies.

Article 50. Dret de reunió

Podran convocar-se assemblees pels col·lectius legitimats a aquest efecte dintre de l'horari laboral i d'acord amb la normativa legal vigent. En tot cas, els convocants es responsabilitzaran que es duguin a terme normalment.

Quan les reunions tinguin lloc dins la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti, llevat de les reunions de les centrals sindicals.

Dilluns, 3 de març de 2014

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

- a) Comunicar la realització de l'assemblea, amb una antelació de 2 dies hàbils, al Departament de Recursos Humans.
- b) Un escrit en el qual s'ha d'indicar l'hora (que serà sempre que sigui possible a partir de les 14.00 hores) i el lloc de l'assemblea, l'ordre del dia i les dades de qui convoca.

Si 24 hores abans de la realització de l'assemblea, la corporació no formula cap objecció motivada, es podrà fer sense cap altre requisit.

Aquestes assemblees no acumularan en cap cas més de 4 hores cada 2 mesos.

Article 51. Drets dels afiliats

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

RÈGIM DISCIPLINARI

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

Article 52. Faltes disciplinàries

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

2. Es consideraran faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.
- i) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació, en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya, aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

3. Es consideren 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.

Dilluns, 3 de març de 2014

- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La utilització o publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- u) La reincidència en faltes lleus.
- v) Totes les faltes que estiguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya, aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

4. Es consideraran faltes molt greus:

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

Dilluns, 3 de març de 2014

- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral.
- q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i béns de la Corporació.
- r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- s) La indisciplina o desobediència en el treball.
- t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- x) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya, mitjançant Llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

Dilluns, 3 de març de 2014

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent dels funcionaris locals de Catalunya, aquest tipus derogat deixarà de ser aplicat al personal laboral de la Corporació.

Article 53. Sancions

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

A) Per faltes lleus:

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

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.
- d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador 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. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador/a sancionat/da.

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

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

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

Dilluns, 3 de març de 2014

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 del servei, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 54. Tramitació

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

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del funcionari 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 55. Prescripció

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

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

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

Article 56. Inscripció i cancel·lació

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

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

Barcelona, 26 de novembre de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès