

Dilluns, 22 de febrer de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 15 de gener de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt per al període 16.12.2015-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08013302012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 10 de desembre de 2015, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; 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 63/2015, de 28 d'abril 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, de 12 d'abril.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt per al període 16.12.2015-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08013302012005) 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 del text original signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE LA TORRE DE CLARAMUNT PER AL PERÍODE 16.12.2015-31.12.2017.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit funcional i personal.

Aquest conveni afectarà a tot el personal laboral de l'ajuntament de La Torre de Claramunt.

Resten exclosos de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni col·lectiu el personal eventual de confiança i assessorament especial, el personal directiu i d'alta direcció, així com el personal amb contracte de formació o de col·laboració amb d'altres entitats (Soc, plans ocupació, Generalitat, instituts o universitats), que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte/conveni.

Article 2. Àmbit temporal.

Aquest conveni serà vigent fins el 31 de desembre de 2017 (produirà efectes a partir de la data de la seva signatura). El conveni quedarà prorrogat tàcitament d'any en any llevat de la denúncia expressa d'una de les parts, que s'haurà d'efectuar per escrit, amb una antelació mínima d'un mes previ a la seva finalització, amb expressió de les matèries objecte de la denúncia. No obstant, entremig de l'aprovació d'un nou conveni, el present mantindrà la seva vigència.

Article 3. Vinculació.

Aquest conveni constitueix un tot únic i indivisible, basat en l'equilibri de les recíproques obligacions i mútues contraprestacions assumides per les parts i, com a tal ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència cap de les obligacions i contraprestacions esmentades i pactades per aquest conveni no potser aïlladament considerada.

Article 4. Clàusula de garantia.

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol altre contracte, acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest acord, a nivell administratiu o econòmic.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Qualsevol acord posterior mes favorable signat entre aquesta corporació i els delegats de personal prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest conveni, tenint en compte que, per la seva validesa i eficàcia, serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents en el seu àmbit respectiu. De igual forma en tot el no regulat per aquest conveni, serà d'aplicació la normativa dels funcionaris de l'administració pública.

Article 5. Comissió Paritària.

Es constituirà una Comissió Paritària encarregada del seguiment d'aquest Conveni. Correspondrà a aquesta Comissió l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment del mateix així com de mediació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

Aquesta Comissió es constituirà, en el termini de 15 dies a comptar des de l'entrada en vigor d'aquest Conveni.

La comissió estarà formada per dos representants dels treballadors i per dos representant de l'Ajuntament designat per alcaldia. Es reunirà, a petició de qualsevol de les parts, amb un termini màxim d'una setmana, en aquesta comissió podrà assistir amb veu i sense vot a petició de qualsevol de les parts els assessors que siguin requerits.

Article 6. Mediació.

En el cas de no arribar a un acord sobre els assumptes plantejats en el sí de la comissió paritària de seguiment o en qualsevol altre comissió, aquests es plantejaran novament davant el CEMICAL (Consorti d'estudis, mediació i conciliació de l'administració local) o el TLC (Tribunal Laboral de Catalunya), una vegada convocada i realitzada una comissió específica per debatre els temes de desacord.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 7. Jornada laboral.

a) L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament, sense perjudici de les funcions que tant l'article 64 de l'Estatut dels treballadors i d'altre normativa anàloga atribueixen als representants dels treballadors, tenint present els acords continguts en aquest text, i els que es puguin arribar a pactar en qualsevol moment.

b) La jornada de treball ordinària és de 37 hores i 30 minuts efectiu setmanal de promig en còmput anual o, en tot cas, la que s'estableixi en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals: el dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials del calendari laboral, els dies de festa local i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7,5 hores), donant com a resultat, la jornada anual efectiva.

Jornada completa: 37,5 hores setmanals. És la dedicació bàsica habitual i referent directe de les retribucions.

Jornada especials: jornades inferiors (dedicació parcial) o superiors (amb el límit legal de 40 hores setmanals efectiva de promig en el còmput anual) de les mitjanes anuals equivalents.

c) En relació a l'horari, es podran concedir horaris especials a petició de l'interessat, mitjançant instància, per causa justificada i acreditada relacionada amb la conciliació de la vida personal (estudis o salut) i familiar (atenció a ascendents o descendents fins a primer grau) sempre que les necessitats del servei ho permetin.

d) La jornada laboral és comptabilitzarà en còmput anual tal i com es diu al punt b.

e) L'horari d'hivern estarà comprés de forma general del 16 de setembre al 14 de juny en els termes següents:

- Personal d'oficines: de dilluns a divendres 8.00 a 15 hores matins dilluns i/o dimecres tardes de 16.30 a 20 hores.
- Personal serveis municipal: 7:30 a 15:00 de dilluns a divendres.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

- Personal educadores/Llar infants: segons servei.

f) L'horari d'estiu serà fixat per als mesos de 15 de juny al 15 de setembre en els termes següents:

- Personal oficines: de 8:00 a 15 hores.

- Brigada: de 7 a 14:30 h.

g) Prèvia negociació amb els representants dels treballadors, l'Ajuntament determinarà dins del darrer trimestre de l'any el calendari laboral de l'any següent en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis de l'Ajuntament. L'Ajuntament establirà per a cada empleat o col·lectiu, d'acord amb la proposta del cap del departament respectiu, els dies de la seva assistència al lloc de treball en funció de les necessitats del servei.

D'acord amb l'establert amb l'article 34 de l'estatut dels treballadors, l'empresa per necessitats del servei, de manera individual o col·lectiva, podrà distribuir de forma irregular al llarg de l'any el 5% de la jornada de treball fora dels horaris habituals que s'hagin establert per a cada persona o col·lectiu. D'aquesta distribució s'informarà prèviament al representants dels treballadors. S'hauran de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos a la Llei. El treballador haurà de conèixer amb un preavís mínim de cinc dies el dia i l'hora de la prestació de treball resultant d'aquella.

Article 8. Puntualitat.

1. El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni haurà de complir estrictament la jornada i l'horari de treball en funció de la millor atenció als ciutadans i el bon funcionament del servei.

Aquest personal gaudirà d'una flexibilitat de 30 minuts a l'inici o al final de la jornada de treball, els quals hauran de compensar-se al terme d'aquesta, sempre i quan no sigui de forma habitual. Resta exclòs del seu gaudiment el personal subjecte a torns o els que prestin serveis d'atenció al públic.

Article 9. Treballs extraordinaris.

Tindrà el caràcter d'hores extraordinàries, aquelles realitzades que, excepcionalment es facin fora de la jornada de treball com a conseqüència de fets urgents o extraordinaris no previsibles relacionats amb el servei. La seva retribució o compensació es farà d'acord amb allò que assenyala l'annex I del present conveni.

Amb caràcter general, s'anirà cap a la reducció de les hores extraordinàries.

Article 10. Contractació temporal.

L'Ajuntament podrà, mitjançant concurs públic que garanteixi el compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, procedir, en els termes que la normativa ho permeti, a la contractació temporal de personal laboral.

No es contractarà la prestació de serveis mitjançant les empreses de treball temporal.

Els treballadors laborals contractats en règim temporal, adquiriran la condició de treballadors laborals per temps indefinit no fixos en cas de possibles irregularitats a la seva contractació.

Únicament la superació de les proves de selecció convocades per la corporació (i la posterior provisió d'aquell lloc de treball) implicarà l'adquisició de la condició de personal laboral fix.

Article 11. Estabilitat laboral i foment de l'ocupació.

L'Ajuntament es compromet, sempre que la normativa ho permeti, a la creació de les places de lloc de treball que puguin ser necessàries per a eliminar les hores extres i per a cobrir les possibles insuficiències estructurals i organitzatives que puguin sorgir amb l'aplicació dels acords del present conveni. L'Ajuntament es compromet a facilitar sempre que sigui possible i en compliment de la legislació vigent, l'accés de persones amb discapacitat en les ofertes de places públiques.

L'Ajuntament es compromet a negociar amb els representants dels treballadors, l'amortització de les vacants que es poguessin produir.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 12. Descans dins la jornada laboral.

El personal que tingui fixat l'horari continuat (6 o més hores continuades) tindrà dret a 30 minuts de descans diari computables com a treball efectiu. En el cas que la jornada sigui de cinc hores continues gaudirà de 20 minuts de descans diari, computables com a treball efectiu.

Article 13. Descans setmanal.

El descans setmanal serà com a mínim de 36 hores ininterrompudes.

Article 14. Classificació.

1. La classificació professional té per objecte l'assignació al treballador d'unes funcions dintre d'un sistema ordenat en grups i categories professionals que determina el contingut general de la prestació de treball d'acord amb les titulacions i aptituds professionals.

2. En matèria de classificació professional s'ha d'estar al que disposen els articles 22, 23 i 24 del Estatut dels treballadors, i al pactat en aquestes normes reguladores.

3. En virtut de la funció a desenvolupar i de la capacitat e idoneïtat del treballador, quan per llei no sigui necessària l'exigència de titulació el contracte haurà de determinar el grup en el qual s'ha d'integrar la persona contractada, d'acord amb els coneixements i experiència necessaris en relació amb les funcions a desenvolupar.

S'estableixen els grups professionals següents, segons el nivell de titulació, coneixements o experiències exigits per ingressar en ells.

Grup 1. Tècnics superiors i comandaments. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació universitària de grau superior o aquells altres amb un grau molt alt de coneixements, experiència i capacitat en relació amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Grup 2. Tècnics mitjans. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de grau mig i aquells altres amb un alt grau de coneixements, experiència i capacitat en relació amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Grup 3. Tècnics especialistes. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de batxillerat o formació professional de segon grau o equivalent, o capacitació provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

Grup 4. Auxiliars i personal especialitzat. S'integren en aquest grup els treballadors amb titulació de batxillerat o formació professional de primer grau o equivalent o capacitació provada amb les funcions que integren el contingut de la prestació.

CAPÍTOL III. FORMACIÓ, PROMOCIÓ INTERNA I SELECCIÓ DE PERSONAL.

Article 15. Dret a la formació.

L'Ajuntament realitzarà una avaluació de les necessitats formatives dels seus empleats públics i elaborarà, d'acord amb aquestes necessitats, les seves accions formatives. A fi de contribuir al bon funcionament de l'oferta formativa, l'avaluació i cobertura de necessitats es farà de forma negociada amb els representants sindicals a fi que contribueixin amb les seves aportacions i suggeriments a l'enriquiment de l'oferta formativa.

De conformitat amb la normativa vigent i amb la finalitat de facilitar la seva formació i promoció, es reconeix als empleats públics el dret a la realització de cursos de perfeccionament professional i a l'accés a cursos de reconversió i capacitació professional organitzats per l'administració pública o organismes públics o privats.

La participació en un curs de formació no suposarà l'abonament d'hores extraordinàries i s'articularen mecanismes per fer la formació en horari laborable, sempre que sigui possible. Quan la formació sigui de naturalesa obligatòria, serà recompensada pel temps equivalent amb descans.

En el cas d'assistència a cursos de formació fora del municipi, l'Ajuntament, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, adoptarà criteris específics pel que fa al sistema de descans i desplaçament per assistir a aquests cursos quan siguin fora de la jornada laboral.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

L'Ajuntament podrà condicionar l'assistència a un curs de formació especialitzada a la fixació d'un període de permanència, d'un mínim de dos anys, com també la quantia de la possible indemnització per als supòsits d'incompliment de l'esmentada permanència. Aquests aspectes seran negociats prèviament amb la representació legal dels empleats públics.

L'assistència a una acció formativa podrà ser limitada a una persona per a una mateixa acció en un horari concret de cada àmbit organitzatiu. Des de cada àmbit, es vetllarà perquè els aprenentatges assolits en l'acció formativa per part de la persona que hi ha assistit es transfereixin a la resta de membres de l'equip, de la forma i amb les condicions que es fixin des de cada àrea. En tot cas, l'Ajuntament garantirà que l'assistència a accions formatives sigui de caràcter rotatori.

Article 16. Proves selectives i seleccions.

Els representants dels treballadors tenen dret a negociar els criteris generals utilitzats en la elaboració de les bases per a totes les proves selectives del personal de nova contractació.

Article 17. Promoció interna.

El personal laboral fix podrà accedir, mitjançant promoció interna, a escales del grup immediatament superior al que es pertanyi; o del mateix grup, tant en la mateixa com a diferent escala.

L'Ajuntament facilitarà la promoció dels seus treballadors determinant, d'acord amb les característiques de cada plaça, el nombre de places reservades per a la promoció interna en cada convocatòria, que serà d'un mínim d'un 33% sempre que sigui possible.

Per concórrer a les proves de promoció interna, el personal laboral fix haurà d'haver completat dos anys de servei, a més de posseir la titulació i la resta de requisits establerts per a l'accés a l'escala a la qual aspiri a ingressar, amb les excepcions que la llei estableix.

L'accés per promoció interna requerirà la superació de les mateixes proves que les establertes en la convocatòria per a l'ingrés amb caràcter general en l'escala de què es tracti. No obstant això, els aspirants que concorrin en el torn de promoció interna podran ser eximits de la realització d'aquelles proves que estiguessin encaminades a l'acreditació de coneixements ja exigits per a l'ingrés en l'escala de procedència.

Les vacants reservades a promoció interna que resultessin desertes se sumaran a les ofertes en torn lliure.

L'adscripció a les vacants existents dels treballadors, que accedeixin pel sistema de promoció interna a una altra escala, s'efectuarà conforme a les preferències que aquells manifestin, segons l'ordre amb el qual figurin en la classificació definitiva del procés selectiu i sempre que reuneixin els requisits establerts per a la seva cobertura segons l'instrument d'ordenació de recursos humans de què disposi l'Ajuntament. En tot cas, per a l'elecció de destinacions, tindran preferència sobre aquells aspirants que provinquin del torn lliure en la respectiva convocatòria.

CAPÍTOL IV. VACANCES, PERMISOS, LLICÈNCIES, REDUCCIONS DE JORNADA, EXCEDÈNCIES I BAIXES.

Article 18. Vacances.

Com a norma general, el personal de l'Ajuntament tindrà dret a gaudir, durant cada any complet de 22 dies laborables de vacances retribuïdes. Si el temps treballat és menor a un any (de manera continuada o partida) aquest còmput es farà a partir del inici de la relació de serveis amb l'Ajuntament fins el dia 31 de desembre de cada any, a raó de 2,5 dies naturals per mes sencer treballat dins de la jornada de treball contractada anual.

Es tindrà dret al gaudiment dels següents dies addicionals de vacances anuals en el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat a l'Ajuntament següents:

- Dels 15 als 19 anys: 1 dia hàbil.
- Dels 20 als 24 anys: 2 dies hàbils.
- Dels 25 als 29 anys: 3 dies hàbils.
- A partir de 30 anys: 4 dies hàbils.

Aquests dies addicionals de vacances es podran gaudir des del dia següent al de compliment dels corresponents anys de servei.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

De manera prioritària, si no és que concorrin causes personals especials o per necessitats del servei, es fixaran els mesos de juny a setembre com els adequats per el gaudiment de les vacances. Si algun treballador sol·licites el gaudiment de les seves vacances en un altre període de temps a l'assenyalat, després de l'anàlisi previ de les necessitats a cobrir li podrà ser facilitat aquest gaudiment. Excepcionalment, quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part, lactància natural, permís de maternitat o paternitat, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudiment del permís que per aplicació de dit precepte li correspongui, al finalitzar el període de suspensió, encara que hagi finalitzat l'any natural.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les del paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-ne, total o parcialment, durant l'any natural a que correspongui, el treballador podrà fer-ho una vegada finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en que s'hagi originat.

En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador. Aquest haurà d'aportar en el moment en què es produeixi la baixa, el justificant corresponent per procedir a la paralització de les vacances.

En tots aquest supòsits es pactarà el període per gaudir els dies restants de vacances, un cop produïda l'alta.

Les vacances es faran en principi de forma continuada, si bé és admissible partir-les en períodes setmanals. El fet de gaudir les vacances de manera fraccionada, no pot determinar el dret de fer les vacances continuades de la resta de companys.

A l'efecte de fixar el calendari de vacances, la persona responsable de cada departament trametrà, abans del dia 25 de febrer, el quadre de vacances del personal a l'òrgan competent. En qualsevol cas, el calendari de vacances haurà d'estar determinat abans del dia 15 de març. No obstant això, es podrà sol·licitar un canvi del període de vacances establert. Aquest canvi s'entendrà concedit, si porta el vist-i-plau de la persona responsable del Departament al qual pertany el sol·licitant. En el cas de conflicte entre el personal a l'hora d'organitzar els torns de vacances, aquest es resoldrà a favor de qui tingui més càrregues familiars (descendents menors d'edat o ascendents al seu càrrec), en cas de coincidència, a favor de qui tingui més antiguitat, i s'aplicarà de manera rotativa de manera que l'any següent tingui prioritat a l'hora de gaudir del torn que desitgi la persona que no va poder-ho exercir l'any anterior.

El període màxim per el gaudiment de les vacances serà fins al 15 de gener de l'any següent.

Article 19. Permisos retribuïts.

Els permisos retribuïts a què tindrà dret el personal dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquests permisos seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

a) Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa comarca i 5 dies hàbils quan sigui en diferent comarca.

Per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils quan el succés es produeixi en la mateixa comarca i 4 dies hàbils quan sigui en diferent comarca.

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

Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

b) Trasllat de domicili sense canvi de localitat: 1 dia. Amb canvi de localitat: fins a 4 dies.

c) Per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, en els termes que es determini legalment en aquesta matèria. És considerarà com a funcions sindicals l'assistència a cursos de formació sindical, sempre que amb caràcter previ, siguin comunicats a l'Ajuntament.

d) Concorre a exàmens finals i la resta de proves definitives d'aptitud: durant els dies de la seva celebració.

e) Realització exàmens prenatals i tècniques de preparació al part a la treballadora embarassada.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

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

f) Per lactància d'un fill menor de 12 mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es podrà substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre progenitor, en el cas que els dos treballin.

Igualment es podrà sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades complertes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

g) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol causa hagin de romandre hospitalitzats després del part, el personal tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores rebent les retribucions íntegres. Així mateix tindran dret a reduir la seva jornada de treball fins un màxim de dues hores diàries rebent les retribucions proporcionals.

h) Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats per a la conciliació de la vida familiar i laboral.

i) Per assumptes de caràcter personal sense justificació es pot disposar de 6 dies de permís a l'any.

Si el treballador té jornada irregular dels sis dies de lliure disposició haurà de gaudir, quatre dies en la jornada que sigui prevalent, i dos dies en la resta de jornada.

j) Per matrimoni, o per constitució de parella de fet del propi treballador acreditada d'acord amb la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

k) Permís de maternitat per part.

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

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.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

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

Dilluns, 22 de febrer de 2016

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

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

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

l) Permís de maternitat per adopció o acolliment.

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

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

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

Si es tracta d'una adopció internacional es tindrà dret, a més, a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, seran els que s'estableixin en la normativa que sigui aplicable, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

m) Permís per naixement, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a al 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.

n) Permís per paternitat.

El progenitor o progenitora, sense perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès 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 fineixi el permís per maternitat o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

o) 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, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

Així mateix les empleades municipals víctimes de violència de gènere sobre la dona, per fer efectiu la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional de retribucions, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible que d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per aquests supòsits estableixi l'administració pública competent en cada cas.

p) El permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

Quan concorrin en els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís o, si s'escau, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, l'empleat tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sense perjudici del dret a la reducció de jornada que li correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

q) Permís per matrimoni d'un familiar.

Les persones a les quals és aplicable aquest conveni tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

r) Permisos per atendre fills discapacitats.

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així 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.

s) Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, 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 el permís, tenint en compte les necessitats dels serveis. Aquests permisos poden ser puntuals o periòdics.

t) Permís per assumptes particulars per antiguitat.

El personal tindrà dret a fins dos dies addicionals de permís per assumptes particulars al complir el sisè trienni, incrementant-se, com a màxim, en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 20. Llicències.

1. No retribuïdes.

Llicència per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de la qual no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se subordinarà a les necessitats del servei.

2. Retribuïdes.

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de l'Ajuntament. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'administració el treballador té dret a percebre totes les seves retribucions.

Article 21. Reducció de la jornada.

Les reduccions de jornada que tindrà dret el personal dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquestes reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

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.

1. El personal laboral poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els següents supòsits:

a) Per tenir cura d'un fill o filla menor de 6 anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.

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

c) Per tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial.

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

2. Per raons de guarda legal, quan es tingui la cura directa d'algun menor de 12 anys, de persona gran que requereixi especial dedicació, o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi activitat retribuïda, tindrà dret a la reducció de la seva jornada laboral, amb la disminució de les seves retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret el personal que necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si mateix i que no desenvolupi activitat retribuïda.

3. Per ser precis atendre la cura d'un familiar de primer grau, el personal laboral tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.

Si hi hagués més d'un titular d'aquest dret pel mateix dret causant, el temps de gaudiment d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

Les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar regulades als articles 16 a 19 d'aquest conveni s'aniran adaptant (en més o en menys) a la normativa que resulti d'aplicació en tot moment als funcionaris locals de Catalunya.

Article 22. Excedències.

Serà d'aplicació el que preveu l'Estatut dels treballadors (RDL 2/2015, de 23 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors) i normativa de desplegament. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració de l'excedència la persona afectada no sol·licita el reintegrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 23. Baixes.

Per malaltia o accident.

Al tercer dia de malaltia serà obligatori presentar el comunicat de baixa, expedit pel facultatiu corresponent, que s'haurà de renovar setmanalment o en funció de l'establert legalment. El comunicat esmentat s'ajustarà als models oficials. No obstant això i, sigui quin sigui el període de baixa previst, des de el primer dia l'empleat afectat haurà d'avisar telefònicament a l'Ajuntament per comunicar la no assistència al treball.

L'Ajuntament complementarà la prestació d'IT per contingències comuns del personal de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt, amb els topalls màxims permesos pel Real Decret Llei 20/2012 d'acord amb el següent detall:

1. Els tres primers dies d'IT: complementar fins arribar al 50% de les retribucions, fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'IT.
2. Del quart al vintè dia, ambdós inclosos: complementar fins arribar al 75% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant en el mes anterior al de la situació d'IT.
3. A partir del dia 21 i durant tot el període d'IT: complementar fins arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació.

L'Ajuntament complementarà durant el període de durada de la incapacitat temporal fins arribar a un 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior, les baixes d'IT que es derivin de situacions de violència de gènere, acreditades d'acord amb el que disposa la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre i les derivades de situació de risc d'embaràs.

L'Ajuntament complementarà durant el període de durada de la incapacitat temporal fins arribar a un 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior:

- a) les baixes d'IT per contingències professionals.
- b) els casos d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica.
- c) les malalties greus que es descriuen en l'annex del Reial decret 1148/2011 de 29 de juliol per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la seguretat social, de la prestació econòmica per cura de menors afectat per càncer o una altra malaltia greu, o la norma que la substitueixi.
- d) els quatre primers dies a comptar des de la baixa mèdica per la malaltia de la grip en els períodes que el Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya qualifiqui d'epidèmia. Aquest supòsit tindrà caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.
- e) pel personal de la llar d'infants els mateixos supòsits que es preveuen com a períodes de baixa per malaltia en els infants (febre, escarlatina, galteres, hepatitis, polls, varicel·la, xarampió, nafres i fongs, conjuntivitis purulenta, cucs intestinals, diarrees i/o otitis).

El personal haurà d'aportar un informe mèdic o document justificatiu del mateix facultatiu que hagi emès la baixa, que permeti al Departament de RRHH verificar que es concorren els requisits previstos en aquest article per tenir dret al complement de la prestació de la seguretat social en els supòsits d'incapacitat temporal esmentats.

El tractament de les dades es farà d'acord amb allò que estableix la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

CAPÍTOL V. MILLORES SOCIALS.

Article 24. Millores socials.

L'Ajuntament en els seus pressupostos anuals, i sempre que la normativa ho permeti, dotarà una partida pressupostaria destinada a millores socials per als seu personal inclòs en aquest conveni. El gaudiment de les mateixes seran a petició de l'interessat i mitjançant resolució administrativa motivada.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

1. Ajuts mensual: amb un import brut de 90,00 EUR per a les següents situacions personals:

- Els empleats que tinguin al seu càrrec un familiar de 1º grau de consanguinitat o afinitat, si conviuen en el mateix habitatge, amb un grau de discapacitat igual o superior al 33% o de 3er grau de dependència. En tots dos casos caldrà aportar la corresponent acreditació documental. La percepció d'aquest ajut serà incompatible en el cas que per part del familiar discapacitat es percebi una pensió d'incapacitat o jubilació llevat que aquestes no arribin al SMI.

2. Ajut mensual: amb un import brut de 340 EUR per a la següent situació personal:

Empleats que acreditin un grau de discapacitat igual o superior al 55%. Caldrà aportar el corresponent carnet o document acreditatiu.

Regulació del gaudiment de dits ajuts:

- Les quanties es refereixen a dedicacions a jornada complerta. En cas de fer-ne una jornada reduïda o discontinua percebran la quantia en la proporció corresponent.

- Els ajuts es refereixen a 12 pagaments mensuals (no s'inclouran en pagues extres).

- Serà responsabilitat del beneficiari la informació a l'Ajuntament del compliment de les condicions que van generar el gaudiment de l'ajut. Per part de l'Ajuntament es podran reclamar els imports indegudament pagats com a conseqüència de la manca d'informació per part de l'empleat.

3. Ajuts puntuals de 350,00 EUR bruts en el següents casos:

a) Natalitat, adopció o acolliment. Aquest ajut s'atorgarà pel fet del naixement, adopció o acolliment (per un període superior a 3 anys) i referit a cada nen/a.

b) Nupcialitat o inici de convivència en les parelles de fet. Aquest ajut només es pot percebre cada cinc anys.

No es pot concedir la mateixa prestació econòmica a dues persones pel mateix fet causant, en el supòsit que ambdues treballin com a personal de la corporació.

4. Ajut de 80,00 EUR per a l'adquisició d'articles mèdics relacionats amb la pròpia activitat laboral i mitjançant aportació del corresponent informe mèdic favorable de la mútua de l'Ajuntament. Aquest ajut només es pot percebre cada dos anys. Excepció per causes derivades de la pròpia activitat laboral (pèrdua o deteriorament causat per l'activitat laboral) que es cobrirà el 100% del cost total amb un topall de 300.-EUR.

5. El personal de la corporació que porti els seus fill/es a les llars d'infants municipals gaudirà d'un ajut brut equivalent a l'import de les quotes mensuals d'escolarització. Aquest ajut no inclou els imports equivalents a la matrícula inicial ni a les quotes de menjador.

No es tindran dret a la percepció de qualsevol dels ajuts quan el beneficiari compti amb qualsevol tipus de pensió/ajut provinent d'altra administració o empresa pel mateix concepte.

Article 25. Assegurança.

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'accidents per a tots els treballadors de l'Ajuntament i es passarà copia als representants dels treballadors/es.

Els riscos coberts i els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança.

Article 26. Assistència jurídica i responsabilitat civil.

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tot el personal que tingui conflicte judicial derivat de la seva tasca pròpia del seu lloc de treball i es farà càrrec del pagament de les costes judicials que s'esdevinguin. De comú acord, s'elegirà l'advocat i el procurador. S'exceptuarà el cas en que el conflicte sigui contra el mateix Ajuntament o que es produeixi un conflicte d'interessos.

L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa de cobertura de les possibles responsabilitats que es puguin derivar de les actuacions del personal de l'Ajuntament pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la corporació.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 27. Premis de jubilació i permanència.

S'atorgarà, sempre que la normativa vigent i la disponibilitat pressupostària ho permeti, un premi especial a tot el personal en el moment de cessar en el servei actiu per jubilació i compti amb una antiguitat mínima a l'empresa de 5 anys. Aquest premi consistirà en l'abonament, per una sola vegada, d'una retribució per import d'una mensualitat total bruta.

Article 28. Bestretes.

Es podran atorgar fins a un màxim de 2 bestretes a l'any del sou sense interès amb un import límit de 2 mensualitats de la retribució total bruta de la persona interessada, que hauran de ser retornades en un termini màxim d'un any. No es podrà sol·licitar una segona bestreta fins que no estigui liquidada l'anterior. En tots els casos caldrà que la sol·licitud sigui per escrit. Les denegacions hauran de ser motivades en base a criteris pressupostaris i de tresoreria.

CAPÍTOL VI. CONDICIONS RETRIBUTIVES.

Article 29. Remuneracions.

Tot el personal té dret a percebre una remuneració digna i d'acord amb la normativa corresponent.

Increment de les retribucions. Els mateixos seran fixats per les respectives lleis de pressupostos generals de l'estat anualment.

Conceptes retributius. les retribucions dels empleats laborals de l'Ajuntament tindran la següent estructura: Salari Base, complement, triennis, i si s'escau: complement de responsabilitat, i complement de productivitat.

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any. La primera el mes de juny i la segona el mes de desembre, per un import íntegre d'una mensualitat a excepció del complement de productivitat i els de millores socials. La paga de juny es merita des de l'1 de desembre fins al 31 de maig i la paga de desembre des de l'1 de juny fins el 30 de novembre. Es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació. Es percebran el dia 20.

La retribució mensual s'efectuarà mitjançant ingrés bancari tres dies hàbils abans de finalitzar el mes.

Cada treballador rebrà un full salarial on constaran totes les dades, d'acord amb el model oficial.

La quantia dels triennis serà equivalent a una quantia idèntica per cadascuna de les categories professionals, subgrup o grup de classificació per cada tres anys de serveis efectius a l'Ajuntament de La Torre de Claramunt. L'Ajuntament podrà reconèixer al seu personal laboral els serveis prestats en altres administracions públiques. El treballador haurà de presentar una instància acompanyat de l'acreditació dels serveis susceptibles de reconeixement mitjançant model normalitzat emès per l'administració per a la qual s'hagin prestat.

Article 30. Complement de productivitat.

El complement de productivitat està destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i iniciativa amb que l'empleat públic desenvolupa el seu treball.

El Ple Municipal, anualment, aprovarà la quantitat global corresponent al complement de productivitat. Aquest import estarà condicionat a les limitacions i condicions que es puguin establir a les Lleis de pressupostos generals de l'Estat i a la disponibilitat pressupostària.

Es desenvoluparà, prèvia negociació amb la representació dels treballadors, un reglament d'avaluació de la productivitat, per establir la distribució individualitzada d'aquest complement en funció de circumstàncies objectives relacionades amb el desenvolupament del lloc de treball.

En cap cas les quanties assignades per aquest concepte originaran cap tipus de dret individual respecte a les valoracions o apreciacions corresponents a períodes successius.

Correspondrà a l'alcalde la distribució de la quantia i l'assignació individual del complement, amb subjecció als criteris que s'hagin negociat amb la representació dels treballadors i aprovats pel Ple.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 31. Substitucions.

El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa d'acord amb allò establert a la normativa pel que fa a la mobilitat funcional.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Ajuntament podrà destinar els seus empleats i empleades a un lloc de treball o categoria professional superior a la que tinguin, així com atribuir-los provisionalment funcions diferents de les assignades als seus llocs de treball, si posseeixen els requisits i la titulació exigida per al lloc de treball, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys fins poder realitzar les convocatòries necessàries per tal d'aconseguir la provisió definitiva del lloc de treball mitjançant els procediments corresponents. En cap cas el desenvolupament de funcions de categoria superior donarà dret a la consolidació de la categoria professional en la que s'integrin les funcions desenvolupades. En aquest sentit l'accés a les categories i grups s'haurà d'ajustar a les regles de promoció establertes per la normativa vigent.

La persona que substitueix percebrà un increment retributiu equivalent al 100% de la diferència retributiva bruta existent entre ambdós llocs de treball, i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests concepte haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior com un concepte retributiu transitori.

Si per necessitats peremptòries i imprevisibles l'Ajuntament hagués de destinar un/a empleat/da a la realització de tasques corresponents a una categoria inferior, només es podrà fer durant el temps imprescindible, tot mantenint-li la retribució i la resta de drets de la seva categoria professional, i tendint a evitar, la reiteració del treball de categoria inferior amb un mateix empleat o empleada.

Article 32. Dietes i desplaçaments.

El personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, els quals circumstancialment hagin de desplaçar-se per a desenvolupar tasques fora del seu centre físic de treball habitual i disposin a aquest efecte de l'autorització corresponent, percebran les indemnitzacions que s'escaiguin. Aquestes indemnitzacions correspondran als conceptes de dietes i despeses de viatge.

L'import de les dietes serà el següent:

16,00 EUR per concepte de dinar.

100,00 EUR per dia quan hi hagi un desplaçament que impliqui pernoctar fora del municipi.

Aquestes quantitats s'incrementaran d'acord amb el percentatge que augmenti la retribució dels treballadors de l'administració pública fixada per l'Estat.

El règim de les despeses per desplaçament comprendrà el quilometratge fora del terme municipal, els desplaçaments en transport públic i el pagament d'estacionament i de peatges d'autopistes. El preu del quilometratge es fixa a 0,35 EUR/km. Aquesta quantitat però s'incrementarà d'acord amb el que disposi la legislació vigent.

Per a percebre el import de la indemnització, la persona interessada haurà de presentar els justificants corresponents.

La quantia de les dietes és igual per a totes les categories.

CAPÍTOL VII. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 33. Delegat/delegada de seguretat i higiene.

D'acord amb el que disposa la llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, el personal de l'Ajuntament disposarà d'un/una delegat de seguretat i salut laboral. El previst a l'article 68 de l'Estatut dels treballadors en matèria de garanties serà d'aplicació als delegats de prevenció en la seva condició de representants dels treballadors.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 34. Plans d'emergència i avaluació de riscos.

L'Ajuntament implantarà i actualitzarà a cada centre de treball un pla d'emergència que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels treballadors. El pla s'actualitzarà en les mateixos supòsits que el pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

L'Ajuntament, amb la consulta prèvia al Delegat de Prevenció, designarà els treballadors encarregats de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i els mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'Ajuntament i serà específica, adequada i suficient.

L'Ajuntament realitzarà les avaluacions de riscos de tots els centres de treball que inclouran l'avaluació del risc d'incendi. També realitzarà l'avaluació de riscos de cada lloc de treball que tindrà en compte tots els riscos possibles, tant físics, com psíquics, ergonòmics, organitzatius, etc. Un cop efectuades aquestes avaluacions es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per eliminar els riscos i, en el cas de no ser possible, reduir-los al màxim.

Anualment es desenvoluparan uns estudis d'avaluació de riscos quan s'estimi l'existència de riscos significatius per a la seguretat i salut del personal.

Es proporcionarà als treballadors la formació necessària per a la correcta prevenció dels riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa del treballador en la prevenció.

Es donarà també la formació necessària sobre prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

Article 35. Canvi de lloc de treball per raons mèdiques.

El personal en servei actiu que per raó d'edat o malaltia hagi d'exercir funcions diferents als de la seva categoria professional, podrà ser traslladat a un lloc de treball, que d'acord amb al seva edat i capacitat, sigui més operatiu. En tot cas, la persona afectada conservarà el sou base, els trienis de l'anterior lloc de treball si son superiors i la resta de conceptes retributius que conformin el total de la retribució bruta, seran els equivalents a la seva nova categoria.

Per tal de fer efectiu el canvi de lloc de treball serà necessària una valoració mèdica. Serà necessari l'informe favorable del metge de la mútua per a realitzar el canvi, així com l'existència del nou lloc de treball a la plantilla de l'Ajuntament. L'acceptació dels canvis serà decisió del treballador. El treballador podrà sol·licitar en tot moment assessorament del Comitè d'empresa i/o delegats del treballadors.

Article 36. Protecció de l'embaràs.

En aquells casos en què el lloc de treball pugui suposar un perill per a la dona embarassada o el fetus, s'efectuarà un canvi de lloc de treball provisional a un altre lloc de treball de categoria anàloga amb les oportunes condicions de seguretat fins a la finalització del període de lactància, sense superar els 12 mesos del fill. Aquest canvi s'efectuarà a petició de la treballadora afectada amb un informe mèdic previ i amb el vist- i-plau dels responsables de Salut laboral de l'Ajuntament.

En el cas que no es trobi un lloc de treball adient per aquesta treballadora, podrà entrar en situació de baixa amb el 100% de al seva retribució bruta d'acord amb el que estableix la pròpia llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals.

Article 37. Revisions mèdiques.

Anualment es durà a terme una revisió mèdica, de caràcter voluntari i gratuït, per a tot el personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

El resultat, que serà totalment confidencial, es lliurarà a la persona interessada bé en el seu domicili o bé en el seu lloc de treball.

L'Ajuntament de la Torre de Claramunt oferirà, en el moment d'accés al lloc de treball, un curs de formació com a preparació per l'ocupació d'aquest nou lloc de treball. un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 38. Farmaciola.

A totes les dependències de l'Ajuntament hi haurà una farmaciola d'urgències degudament equipada.

El manteniment de les farmaciolses correspondrà a la persona que cada departament decideixi.

CAPÍTOL VIII. DRETS I GARANTIES SINDICALS.

Article 39. Llibertat sindical.

L'Ajuntament de la Torre de Claramunt garantirà el dret a la lliure sindicació i organització del personal subjecte a aquest conveni. Així mateix adoptarà les mesures adients per evitar qualsevol tipus de discriminació, perjudici o sanció per raó de la seva afiliació i per l'exercici dels drets sindicals.

Article 40. Competències i facultats dels delegats de personal.

L'Ajuntament de la Torre de Claramunt reconeix la capacitat de negociació i de representació dels representats dels treballadors.

A més de les competències i facultats assenyalades en els diferents articles d'aquest conveni, els Delegats de personal tenen les facultats següents:

a) Rebre informació, que li serà facilitada periòdicament, i com a mínim trimestralment, sobre la política de personal de l'Ajuntament. En particular rebrà la informació referent als assumptes de personal que afectin al conjunt del personal o a un o diversos col·lectius d'aquests, i que impliquin variacions respecte al règim anteriorment existent.

b) Rebre l'Ordre del dia del Ple, o de qualsevol altre òrgan col·legiat, quan aquest contingui acords en matèria de personal, amb una antelació mínima de quaranta-vuit hores, a més de l'acta de la reunió anterior.

c) Emetre informe, a sol·licitud de l'Ajuntament de la Torre de Claramunt, sobre les matèries següents:

- Traslats total o parcial del personal de les instal·lacions.
- Plans de formació de personal.
- Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.

3. Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

4. Rebre informació i emetre informe previ en les matèries i assumptes següents:

- Establiment de la jornada laboral i l'horari de treball.
- Règim de permisos, vacances i llicències.
- Circulars i instruccions generals relatives a matèries de personal.

5. Conèixer periòdicament, i al menys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents en acte de servei, les malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials de l'ambient i les condicions de treball, i els mecanismes de prevenció emprats.

6. Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, seguretat social i ocupació, i exercir, si s'escau, les accions legals oportunes davant dels organismes competents.

7. Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.

8. Informar al personal sobre tots els temes i qüestions a les quals es refereix aquest conveni.

9. Orientar, assessorar i assistir al personal en les qüestions i peticions de tot tipus que facin referència a la seva relació laboral amb l'Ajuntament i als drets i deures que se'n deriven.

10. La lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries pròpies del seu àmbit de representació.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

11. Qualsevol altra facultat prevista a la normativa vigent.

Article 41. Assistència a tribunals de selecció de proves.

De conformitat amb el que preveu l'article 60 de la Llei de l'Estatut de l'empleat públic, els òrgans de selecció seran col·legiats i la seva composició haurà d'ajustar-se als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres i es tendirà, així mateix, a la paritat entre dona i home.

El personal d'elecció o de designació política, els funcionaris interins, els treballadors temporals i el personal eventual no podrà formar part dels òrgans de selecció.

La pertinença als òrgans de selecció serà sempre a títol individual, no podent-se ostentar aquesta en representació o per compte de ningú.

Al procés selectiu podrà assistir com observador, amb veu però sense vot, una persona designada pels òrgans de representació del personal que actuarà en el procés selectiu a títol individual.

Article 42. Legitimació en el procediment administratiu.

Es reconeix als delegats de personal, per decisió majoritària dels seus membres, legitimació per iniciar, en qualitat d'interessats, els corresponents procediments administratius i exercitar les accions en via administrativa o judicial en tot allò que es refereix a l'àmbit de les seves funcions.

Article 43. Garanties i drets del Delegats de personal.

Els Delegats de personal disposaran en l'exercici de la seva funció representativa de les garanties i drets següents:

1. L'accés i la lliure circulació per les diferents dependències de l'ajuntament de la Torre de Claramunt, sense que es destorbi el normal funcionament de les corresponents unitats administratives.

2. La publicació i lliure distribució de les comunicacions d'interès professional, laboral, social i sindical.

3. Un crèdit de 15 hores mensuals, retribuïdes com a treball efectiu, per a l'exercici de funcions de representació.

a) No es computaran com a tals les hores emprades en reunions amb la corporació, les emprades en tribunals i processos de selecció de personal o de provisió de llocs o negociació.

b) Els delegats de personal, prèvia comunicació escrita al Departament de personal, podran acumular com a màxim trimestralment les hores no emprades per qualsevol dels seus membres. En l'escrit de sol·licitud s'especificarà la persona que les cedeix i qui les aprofita. Aquestes hores es podran acumular, en la mesura que sigui possible, fins al total de la seva jornada laboral.

c) Els representats dels treballadors gaudiran del temps indispensable per a assistir als cursos de formació que estiguin relacionats amb les seves tasques sindicals, sense que computin en el seu crèdit horari.

5. No ser discriminats en la seva promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació i activitat sindical.

6. Tampoc no podran ser traslladats ni sancionats durant l'exercici de les seves funcions dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, per raó de la seva activitat i representació sindical.

7. En el cas que fos necessari el canvi o modificació de les seves condicions de treball, serà necessària la conformitat de la persona implicada i es donarà audiència al òrgan de representació dels treballadors competent.

Article 44. Obligacions dels representants del personal.

Els delegats de personal s'obliguen expressament a:

1. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

2. Guardar reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació assenyali expressament el seu caràcter confidencial, fins i tot després d'haver acabat el seu mandat.

3. En tot cas, cap document confidencial lliurat per l'ajuntament de la Torre de Claramunt es podrà utilitzar fora de l'estricta àmbit d'aquest o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Article 45. Garantia personal del representants del personal.

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

Article 46. Mitjans materials.

A l'efecte que el delegat de personal puguin desenvolupar les seves activitats, la corporació li facilitarà un local amb les degudes condicions en alguna de les dependències de la Casa consistorial, i el dotarà amb el mobiliari i el mitjans materials necessaris (telèfon, ordinador, impressora, programari...).

Alhora, s'habilitarà una partida anual única de 450 EUR anuals en concepte d'ajut econòmic als delegats de personal i prevenció. Aquest ajut anirà destinat a sufragar les despeses derivades de les activitats pròpies dels delegats de personal, les quals hauran de justificar-se degudament.

Article 47. Assemblees.

Els delegats de personal o un nombre de treballadors no inferior al 33% podran convocar assemblees pel personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, d'acord amb allò que disposa la normativa legal vigent.

Quan les reunions tinguin lloc dins de la jornada de treball, la convocatòria haurà de referir-se a la totalitat del col·lectiu del qual es tracti. En aquest cas, es tindrà cura que la seva celebració no perjudiqui la prestació dels serveis.

Quan la convocatòria tingui lloc fora de la jornada laboral i es vulgui utilitzar una dependència municipal, únicament serà necessària la sol·licitud d'ocupació de la dependència.

Per convocar una assemblea dins de la jornada de treball, s'han de complir els requisits següents:

- a) Comunicar la seva celebració al Departament de personal, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) En la comunicació s'haurà d'indicar l'hora i el lloc de l'assemblea i, l'ordre del dia.
- c) Si vint-i-quatre hores abans que l'assemblea es dugui a terme, la corporació no formula cap objecció mitjançant resolució motivada aquesta es podrà realitzar sense cap altre requisit.

Article 48. Seccions sindicals.

S'aplicarà en tot moment el que disposa la normativa vigent en cada moment.

CAPÍTOL IX. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 49. La responsabilitat disciplinària.

Els treballadors i treballadores queden subjectes al règim disciplinari regulat en el títol VII de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i les normes que les lleis de funció pública puguin dictar en desplegament del mateix així com en el present conveni col·lectiu.

Els empleats públics que indueixin a altres a la realització d'actes o conductes constitutius de falta disciplinària incorreran en la mateixa responsabilitat que aquests.

Igualment, incorreran en responsabilitat els empleats públics que encobreixin les faltes consumades molt greus o greus, quan dels actes es derivi dany greu per a l'administració o els ciutadans.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Article 50. L'exercici de la potestat disciplinària.

1. L'Ajuntament ha de corregir disciplinàriament les infraccions del personal al seu servei comeses en l'exercici de les seves funcions i càrrecs, sense perjudici de la responsabilitat patrimonial o penal que pugui derivar de les infraccions.

2. La potestat disciplinària s'exercirà d'acord amb els principis següents:

- a) principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions;
- b) principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables al presumpte infractor;
- c) principi de proporcionalitat, aplicable tant a la classificació de les infraccions i sancions com a la seva aplicació;
- d) principi de culpabilitat i,
- e) principi de presumpció d'innocència.

3. Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indícis fundats de criminalitat, se'n suspendrà la seva tramitació i es posarà en coneixement del Ministeri Fiscal. Els fets declarats provats per resolucions judicials fermes vincularan l'Ajuntament.

Article 51. Les faltes disciplinàries.

1. Les faltes disciplinàries poden ser molt greus, greus i lleus.

2. Són faltes molt greus les previstes com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i, en tot cas, les següents:

- a) L'incompliment del deure de respecte a la Constitució i a l'Estatut d'autonomia de Catalunya, en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge, sexe o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, com també la persecució per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i la persecució 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 tenen encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin un perjudici greu a l'administració o als ciutadans.
- e) La publicació o utilització indeguda de la documentació o informació a què tinguin 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 en provoqui la difusió o coneixement indegut.
- g) L'incompliment notori de les funcions essencials inherents al lloc de treball o funcions encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, utilitzant les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions d'un superior, llevat 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 drets sindicals.
- l) La realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

- 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 del Parlament de Catalunya.
 - p) La persecució laboral.
 - q) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
 - r) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de les entitats definides a l'article 1 d'aquest Acord.
 - s) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - t) L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos, i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció.
 - u) També són faltes molt greus les que quedin tipificades com a tals en una llei estatal o autonòmica.
3. Sens perjudici de l'establert per l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideraran com a faltes greus, en tot cas, les següents:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball.
 - b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'administració en l'exercici de les seves funcions.
 - d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
 - e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - f) Les conductes constitutives de delictes dolents 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.
 - j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
 - k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
 - l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'administració.
 - m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
 - n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
 - o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

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) La reincidència en faltes lleus.

t) La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, tipificats per la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista, i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

4. Es consideraran com a faltes lleus, en tot cas, les següents:

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 de l'empleat públic, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Article 52. Les sancions.

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

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

B) Suspensió de funcions de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

a) Suspensió de funcions 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 de funcions per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

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

d) Pèrdua de graus personals.

Dilluns, 22 de febrer de 2016

e) 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 personal sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) L'acomiadament disciplinari, que comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte amb funcions similars a les que es desenvolupaven.

b) Suspensió de funcions 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 personal sancionat.

2. Si per lleis 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 els hi seran directament d'aplicació.

3. Procedirà la readmissió del personal laboral fix quan sigui declarat improcedent l'acomiadament acordat com a conseqüència de la incoació d'un expedient disciplinari per la comissió d'una falta molt greu.

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

Article 53. La prescripció de les faltes i sancions.

1. Les infraccions molt greus prescriuran als 3 anys, les greus als 2 anys i les lleus als 6 mesos; les sancions imposades per faltes molt greus prescriuran als 3 anys, les imposades per faltes greus als 2 anys i les imposades per faltes lleus a l'any.

2. El termini de prescripció comença a comptar des que la falta s'hagi comès, i des del cessament de la seva comissió quan es tracti de faltes continuades.

3. El de les sancions, des de la fermesa de la resolució sancionadora.

Article 54. El procediment disciplinari i les mesures provisionals.

1. No podrà imposar-se sanció per la comissió de faltes molt greus o greus si no és mitjançant el procediment prèviament establert.

2. La imposició de sancions per faltes lleus es durà a terme per procediment sumari amb audiència a l'interessat.

3. El procediment disciplinari tindrà presents els principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i garanties de defensa del presumpte responsable. El procediment garantirà la deguda separació entre la fase instructora i la sancionadora, encomanant-se a òrgans diferents.

4. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació del expedients disciplinaris del personal laboral realitzarà de conformitat amb allò que preveuen a nivell legal l'EBEP i Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995 de 27 juny.

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

Dilluns, 22 de febrer de 2016

6. Es podran adoptar, mitjançant resolució motivada, mesures de caràcter provisional que assegurin l'eficàcia de la resolució final que pugui recaure.
7. La suspensió provisional com a mesura cautelar en la tramitació d'un expedient disciplinari no podrà excedir de 6 mesos, excepte en cas de paralització del procediment imputable a l'interessat. La suspensió provisional es pot acordar durant la tramitació d'un procediment judicial, i es mantindrà pel temps a què s'estengui la presó provisional o altres mesures decretades pel jutge que determinin la impossibilitat d'exercir el lloc de treball. En aquest cas, si la suspensió provisional passa de sis mesos, no suposarà pèrdua del lloc de treball.
8. L'empleat públic suspès provisionalment tindrà dret a percebre durant la suspensió les retribucions bàsiques i, si escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
9. Quan la suspensió provisional s'elevi a definitiva, l'empleat públic haurà de tornar allò percebut durant el temps de durada de la suspensió. Si la suspensió provisional no arriba a convertir-se en sanció definitiva, l'administració haurà de restituir a l'empleat públic la diferència entre els havers realment percebuts i els que hauria hagut de percebre si s'hagués trobat amb plenitud de drets.
10. El temps de permanència en suspensió provisional serà d'abonament per al compliment de la suspensió ferma.
11. Quan la suspensió no sigui declarada ferma, el temps de durada es computarà com de servei actiu, i s'acordarà la immediata reincorporació de l'empleat públic al seu lloc de treball, amb reconeixement de tots els drets econòmics i d'altres que siguin procedents des de la data de suspensió.

CAPÍTOL X. PLA D'IGUALTAT.

Article 55. Pla d'igualtat.

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic s'aprova el Pla d'igualtat que es detalla a l'annex III amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública.

ANNEX I. Retribucions de les hores extraordinàries/serveis extraordinaris.

1. Com a mesura per a cercar unes condicions d'ocupació de qualitat al sector públic local de Catalunya, les parts signatàries d'aquest conveni coincideixen en la necessitat d'organitzar la prestació dels serveis municipals per tal de reduir al màxim les hores realitzades fora de la jornada ordinària de treball. En aquest sentit, es suprimeixen completament les hores realitzades de forma habitual fora de la jornada general de treball.
2. Es reduiran al mínim imprescindible les hores que s'hagin de realitzar fora de la jornada habitual, excepte aquelles que s'hagin de destinar a prevenir o reparar sinistres, altres danys que ocasionin perjudicis greus a la comunitat, causes de força major, catàstrofes naturals o inclemències meteorològiques.
3. Excepte en aquells casos d'extraordinària i urgent necessitat o de força major, amb caràcter preceptiu i amb anterioritat a la seva realització, el cap de l'òrgan al que estigui vinculat l'empleat públic elaborarà una proposta d'informe on motivarà la realització, la previsió dels serveis a realitzar i el temps que es necessitarà per dur-los a terme.
4. Les hores realitzades fora de la jornada de treball habitual es compensaran amb temps de descans equivalent excepte en aquells casos en què, per necessitats de servei, no sigui possible i que es compensaran econòmicament.
5. El nombre d'hores que cada empleat públic pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per tal de prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.
6. La compensació en temps de descans o la compensació econòmica seguirà els criteris següents:
 - a) Cada hora realitzada fora de la jornada de treball establerta donarà dret a rebre, amb caràcter general, un descans compensatori d'una hora i trenta minuts si és laborable.
 - b) una hora i tres quarts en el cas d'hora realitzada en horari festiu o nocturn;

Dilluns, 22 de febrer de 2016

c) dues hores i trenta minuts en cas que sigui festiva i nocturna;

d) en el cas de realització d'hores extraordinàries els dies 25 de desembre, o 1 i 6 de gener, es compensaran a raó de dues hores i trenta minuts.

7. L'empleat públic escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic. En tot cas, n'haurà de gaudir dins del trimestre natural en el qual es realitzin i es poden acumular a dies festius o diumenges, i a períodes de vacances, sempre que es gaudeixin durant el trimestre.

8. Els descansos compensatoris establerts en aquest article seran considerats, a tots els efectes, com a períodes de treball efectiu.

9. S'entendrà com a hora festiva o nocturna des de les 22.00 hores del divendres fins a les 6.00 hores del dilluns i els dies declarats com a festes oficials per l'Estat, la Generalitat o per l'ens local corresponent.

10. Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana Santa o Nadal, previ acord de les parts.

11. Les hores extraordinàries es computaran mensualment i s'abonaran en la nòmina del mes següent.

ANNEX II.

Llar d'infants.

Final de curs.

Per tal de poder organitzar la finalització del curs la penúltima setmana del mes de juliol tindrà el següent horari:

De 8:00 a 13:00 com a hores lectives d'atenció als nens i de 13:00 a 15:00 com a hores no lectives per temes organitzatius.

El personal de la llar d'infants gaudirà de vacances tots el períodes en que aquesta estigui tancada.

Inici de curs.

El curs començarà la primera setmana de setembre, però totes les educadores degut a les necessitats de preparació del curs disposaran del primer dia hàbil de setembre com a hores no lectives. A partir del següent dia hàbil es realitzarà l'activitat normal amb els nen/es.

ANNEX III.

Pla de mesures per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

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

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

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

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

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

Dilluns, 22 de febrer de 2016

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

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

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

Primer. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament de La Torre de Claramunt.

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

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

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

Tercer. Mesures relatives a l'accés a la corporació.

Tribunals de selecció.

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

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

Quart. Mesures relatives a la provisió.

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

Cinquè. Mesures relatives a la promoció professional.

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

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

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

Dilluns, 22 de febrer de 2016

Setè. Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

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

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

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

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

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 16 anys i tingui reconeguda la situació de família monoparental.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies socio-familiars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

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

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

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

La corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe prèvia negociació amb els representants sindicals.

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

Desè. Ús de llenguatge no sexista a la corporació.

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

Barcelona, 15 de gener de 2016
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès