

Dilluns, 27 de juny de 2016

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 2 de maig 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 Cabrera de Mar per al període 14.01.2016-30.06.2016 (codi de conveni núm. 08101442012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrera de Mar subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 14 de gener de 2016, i de conformitat amb el que disposen 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 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; de conformitat amb el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'art. 38.3 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el text refós de la Llei del Estatut Bàsic del Empleat Públic.

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrera de Mar per al període 14.01.2016-30.06.2016 (codi de conveni núm. 08101442012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CABRERA DE MAR PER AL PERIODE 14.01.2016-30.06.2016

Article 1. Àmbit personal

1. Aquest Conveni col·lectiu és d'aplicació general a tot el personal que, amb règim jurídic laboral, presti serveis a l'Ajuntament de Cabrera de Mar.
2. És d'aplicació també al personal amb contractes laborals temporals en els termes previstos en l'Estatut dels Treballadors.

Article 2. Àmbit temporal

1. Aquest Conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament i la seva publicació al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*. La seva vigència serà fins al 30 de juny de 2016.
2. Aquest Conveni té caràcter provisional, per regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Cabrera de Mar, fins que entri en vigor el Primer Conveni Col·lectiu, que es negociarà en paral·lel amb la negociació de la revisió de l'Acord de Funcionaris de l'Ajuntament que acaba la seva vigència el 30 de juny de 2016, i amb la negociació conjunta de les condicions de treball comunes als dos col·lectius.
3. En tot cas aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, si no es produís la circumstància esmentada en el paràgraf anterior; en aquest cas la denúncia s'haurà d'efectuar amb una antelació d'un mes a la data de finalització de cada període de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.
4. Mentre es dugui a terme la negociació i la corresponent aprovació d'un nou conveni, la vigència del present Conveni es mantindrà durant un màxim de 18 mesos fins que no se n'aconsegueixi un altre que el substitueixi.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Article 3. Condicions més beneficioses

1. Les condicions pactades en el present Conveni compensaran i absorbiran el còmput anual i global totes les existents anteriorment, sens perjudici dels drets adquirits ad personam que no vulnerin la normativa d'aplicació.
2. Les condicions econòmiques de qualsevol mena pactades en aquest Conveni formen un tot orgànic i substitueixen totes les que hi hagi a l'Ajuntament, sigui quina sigui la seva naturalesa, el seu origen o la seva denominació.
3. Qualsevol Acord o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre allò que aquí s'estableix, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formar dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Article 4. Indivisibilitat del Conveni

1. Els acords recollits en aquest Conveni formen un tot orgànic i unitari i no poden aplicar-se parcialment. Amb la finalitat d'aplicar-lo a la pràctica, hauran de ser considerats globalment i en conjunt.
2. No obstant això, en el cas que l'autoritat administrativa o judicial, en l'exercici de les seves facultats, alterés significativament l'equilibri de prestacions i contraprestacions d'aquest Conveni, es parts signatàries podran promoure la constitució de la nova Mesa Negociadora per a un acord que restitueixi l'equilibri.

Article 5. Garanties

Es garanteixen amb caràcter ad personam els drets legalment adquirits per qualsevol resolució o acord anterior a l'entrada en vigor del present Conveni. Qualsevol pacte posterior més favorable entre les parts prevaldrà sobre el que s'estableixi en aquest sense perjudici que per a la seva validesa i eficàcia sigui necessària l'aprovació per l'òrgan competent.

Article 6. Comissió Paritària

1. Durant el mes següent a l'aprovació d'aquest Conveni pel Ple de l'Ajuntament, es constituirà una Comissió Paritària i vigilància d'aquest Conveni, que estarà formada per 1 representant de l'Ajuntament i 1 representant del sindicat signatari del Conveni; cada part podrà aportar un assessor amb veu i sense vot.
2. Aquesta Comissió Paritària estarà presidida per la persona que es designi en comú acord entre les parts, i de la mateixa manera, s'elegirà un secretari/ària, que serà l'encarregat d'aixecar acta dels acords.
3. S'estableix l'obligació expressa de sotmetre a la Comissió Paritària tots els dubtes, discrepàncies o conflictes que es puguin produir amb motiu de la interpretació i aplicació d'aquest Conveni.
4. La Comissió Paritària emetrà dictamen sobre les qüestions plantejades en el termini màxim d'1 mes des de la seva petició. En cas que no s'emeti aquest dictamen en el termini especificat, s'ha de donar per evacuat el tràmit i les parts queden en llibertat per adoptar les mesures legals corresponents.

Article 7. Funcionament de la Comissió Paritària

1. La Comissió Paritària es reunirà amb caràcter ordinari una vegada cada any i amb caràcter extraordinari a petició de l'Ajuntament o de la representació dels treballadors, sempre per mitjà d'escrit que especifiqui l'ordre del dia de la convocatòria. S'haurà de reunir dins del termini dels 5 dies hàbils següents a partir de la petició per escrit.
2. A la primera reunió s'establiran unes bases de funcionament i s'elegirà el president/a i el secretari/ària.
3. Els acords d'interpretació que s'adoptin es reflectiran en les actes que s'aixequin en cada reunió. Els acords d'interpretació s'han d'adoptar per majoria simple i el seu contingut s'incorporarà a aquest Conveni una vegada sigui aprovat per l'òrgan municipal corresponent, si escau.
4. En cas de desavinença, ambdues parts, de comú acord, podran replantejar la qüestió debatuda davant el Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

Dilluns, 27 de juny de 2016

5. Els membres de la Comissió Paritària podran delegar de manera expressa i per escrit el seu vot en qualsevol dels altres membres.

Article 8. Funcions de la Comissió Paritària

Seran funcions de la Comissió Paritària:

- a) Interpretar, vigilar i estudiar l'aplicació de la totalitat de les clàusules del Conveni i les disposicions legals que el puguin afectar.
- b) Les que li atribueixi expressament aquest Conveni.

Article 9. Jornada de treball i calendari laboral

1. La jornada de treball ordinària és la que especificarà per cada treballador/a la Relació de Llocs de Treball.
2. L'horari de treball és el que especificarà per cada treballador/a la Relació de Llocs de Treball.
3. Tant l'aprovació com la possible modificació dels calendaris i horari del personal laboral per necessitats justificades del servei, així com el règim, si fos el cas, de flexibilitat horària, s'hauran de notificar amb un mínim d'un mes d'anticipació als treballadors/es afectats i al delegat de personal; en el cas de les vacances s'hauran de notificar amb un mínim de dos mesos d'anticipació. En qualsevol cas, el delegat de personal podrà emetre informe en el termini de quinze dies, que si fos discrepant requerirà una decisió motivada de ratificació.
4. Es respectarà el descans de 12 hores entre jornada i jornada de treball. Es respectarà, també, el dia i mig de descans setmanal, llevat de l'atenció d'esdeveniments públics o emergències.
5. D'acord amb el calendari de festes oficials que cada any s'aprova per part de la Generalitat de Catalunya, es negociaran i confeccionaran els respectius calendaris laborals per al personal dins del darrer trimestre de l'any; aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis del personal. Quan un dia de festa oficial coincideixi amb dissabte, es compensarà de mutu acord entre el treballador i el Cap o Responsable, en funció de les necessitats del servei.
6. Dintre de la jornada laboral, es podrà establir per cada treballador una flexibilitat horària de com a màxim una hora d'entrada i de sortida de la feina, sempre i quan no repercuteixi en l'atenció al públic o en les necessitats del servei, que s'haurà de recuperar durant el termini de la mateixa setmana, sempre en coordinació amb el Cap o Responsable.
7. Les tardes de la vigília dels dies de Nadal, Reis i Cap d'Any seran festives.
8. Sempre que sigui compatible amb les necessitats del servei es podrà acordar jornada intensiva els mesos de juliol i agost sense que això impliqui reducció del temps de treball efectiu.

Article 10. Descans dins de la jornada laboral

El personal que realitzi un horari diari mínim continuat de 6 hores seguides gaudirà d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu; els minuts de pausa que no s'utilitzin no es poden emprar com a hores per compensar en cap còmput horari setmanal o mensual.

Article 11. Sol·licitud de permisos

1. Els dies de permís s'han de sol·licitar amb una anticipació mínima de 5 dies laborables, per escrit a la Cap de la Unitat Administrativa, amb el vistiplau del seu Cap de la unitat o Responsable del Servei.
2. Si la causa és un fet imprevisible (malaltia, naixement, defunció, accident, etc.), es comunicarà al més aviat possible al superior immediat per a que ho posi en coneixement de la Unitat Administrativa. L'interessat haurà de portar, en el termini màxim de set dies, el justificant que demostrï l'existència de la causa que va originar el permís.
3. La decisió final de concessió o no del permís correspondrà a l'Alcalde o al Tinent d'Alcalde competent, en el termini màxim de 15 dies o bé, en tot cas, 24 hores abans del dia d'inici del permís sol·licitat.
4. Els dies de permís es computaran per a tot el personal que hi té dret per hores. En casos justificats, es podran concedir els dies de permís per hores, amb fraccions mínimes de dues hores.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Article 12. Permisos

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els següents:

- a) Per mort, accident o malaltia greu o hospitalització d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils quan el succés es produeixi a la mateixa localitat on resideix el/la treballador/a, i cinc dies hàbils quan sigui en diferent localitat; quan es tracti de la mort, accident o malaltia greu d'un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, el permís serà de dos dies hàbils quan es produeixi en la mateixa localitat on resideix el/la treballador/a, i de quatre dies hàbils quan sigui en diferent localitat.
- b) Per trasllat de domicili sense canvi de municipi de residència, un dia. Amb canvi de municipi de residència, fins a 50 km dos dies, de 50 a 100 km tres dies i a partir de 100 km quatre dies.
- c) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determinen legalment.
- d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant els dies de la seva celebració.
- e) Per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part per les treballadores embarassades, durant el temps necessari.
- f) Permís per naixement, adopció o acolliment: el progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.
- g) Permís per maternitat: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribueix a opció de la funcionària sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot fer ús de la totalitat o, si s'escau, de la part que resti de permís. No obstant això, i sense perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en cas que els dos progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de forma simultània o bé successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal. En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de discapacitat del fill o de part múltiple. Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determinin per reglament.

En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

- h) Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple: té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es compta a elecció de l'empleat, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, i en cap cas un mateix menor no pot donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En cas que els dos progenitors treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la seva suma no pot passar de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Es pot gaudir d'aquest permís a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que es determini per reglament.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit que s'hi estableix, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article són els que estableixen el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que els regulin, i l'acolliment simple ha de tenir una durada no inferior a un any.

i) Permís de paternitat: té una durada de 4 setmanes consecutives i en pot gaudir el pare o l'altre progenitor, a partir del finiment del permís per naixement, acolliment o adopció del fill o filla o bé, a elecció del pare, al finiment del permís de naixement de la mare o l'altre progenitor.

Aquest permís és independent del gaudi compartit dels permisos que preveuen els apartats g) i h).

En els casos que preveuen els apartats g), h) i i) el temps transcorregut durant el gaudi d'aquests permisos es computa com de servei efectiu a tots els efectes, i es garanteix la plenitud de drets econòmics de la funcionària i, si s'escau, de l'altre progenitor empleat, durant tot el període de durada del permís, i, si s'escau, durant els períodes posteriors al gaudi d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudi del permís.

Els empleats que hagin fet ús del permís per part o maternitat, paternitat i adopció o acolliment tenen dret, una vegada finalitzat el període de permís, a reintegrar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no els resultin menys favorables al gaudi del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que haurien pogut tenir dret durant la seva absència.

j) Permís per raó de violència de gènere sobre la dona funcionària: les faltes d'assistència de les funcionàries víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tenen la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què ho determinin així els serveis socials d'atenció o de salut segons que correspongui.

Així mateix, les funcionàries víctimes de violència sobre la dona, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret d'assistència social integral, tenen dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració pública competent en cada cas.

k) Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu: l'empleat té dret, sempre que els dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la seva durada, i a percebre les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on presti els seus serveis, per atendre, durant l'hospitalització i tractament continuat, el 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 atenció directa, contínua i permanent acreditada per l'informe del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la comunitat autònoma o, si s'escau, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor faci 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 a aquest fi en el règim de la Seguretat Social que els sigui aplicable, el funcionari té dret a percebre les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva 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 en virtut 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 aplicable. En cas contrari, només es té dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Així mateix, en el supòsit que tots dos prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta pot limitar-ne l'exercici simultani per raons fundades en el funcionament correcte del servei.

S'han d'establir reglamentàriament les condicions i els supòsits en què aquesta reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

l) Per lactància d'un fill menor de dotze mesos tindrà dret a una hora d'absència del treball que podrà dividir en dues fraccions. Aquest dret es pot substituir per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i al final de la jornada o, en una hora a l'inici o al final de la jornada, amb la mateixa finalitat. Aquest dret podrà ser exercit indistintament per un o altre dels progenitors, en el cas que tots dos treballin. La treballadora també pot sol·licitar la substitució del temps de lactància per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent. Aquest permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

ll) Per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la treballadora o el treballador tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres. Addicionalment, tindran dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les seves retribucions.

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

n) Per assumptes particulars, sis dies.

o) Per matrimoni i parella de fet, quinze dies naturals consecutius, a gaudir en el termini d'un any a partir de la data del casament o inici de la convivència.

p) Permisos per a 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.

q) Permís per matrimoni d'un familiar: les persones a les quals és aplicable aquesta llei 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) En casos excepcionals i justificats de conciliació de la vida personal i familiar, l'Ajuntament podrà atorgar permisos que excedeixin dels anteriors o modificar les seves condicions de gaudi.

s) Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar de primer grau amb malaltia molt greu: Per ser necessari atendre la cura d'un familiar de primer grau, el treballador tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins al cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim de un mes. Si hi ha més d'un titular d'aquest dret pel mateix fet causant, el temps de gaudi d'aquesta reducció es podrà prorratejar entre els mateixos, respectant en tot cas, el termini màxim d'un mes.

t) Reducció de jornada per raó de guarda legal per cura directa d'un fill menor de 12 anys: Per raons de guarda legal, quan l'empleat públic 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 de treball, amb la disminució de les retribucions que correspongui.

Tindrà el mateix dret l'empleat públic que precisi 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.

u) Reducció de jornada per tenir cura d'un familiar amb especial dedicació o d'una persona amb discapacitat que no desenvolupi cap activitat retribuïda: Els empleats públics que tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial, 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.

Del mateix dret gaudiran els empleats públics per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

Dilluns, 27 de juny de 2016

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

w) Reducció de jornada per guarda legal per tenir cura de fill menor de 6 anys: Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal, els empleats públics 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.

x) Reducció de jornada per tenir cura d'un fill afectat per càncer: Per la cura d'un fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, l'empleat públic tindrà dret, sempre que tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres amb càrrec als pressupostos de l'òrgan o entitat on vingui prestant els seus serveis, per 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 acreditada per l'informe del servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma, 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 tots dos progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, pel mateix subjecte i fet causant, les circumstàncies necessàries per a tenir dret a aquest permís, o en el seu cas, puguin tenir la condició de beneficiaris de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que els sigui d'aplicació, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la seva jornada de treball, sempre que l'altre progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent, sens perjudici del dret a la reducció de jornada que el correspongui, no cobri les seves retribucions íntegres en virtut 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 tindrà dret a la reducció de jornada, amb la conseqüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el supòsit que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar el seu exercici simultani per raons fundades en el correcte funcionament del servei.

Reglamentàriament s'establiran les condicions i supòsits en els que aquesta reducció de jornada es podrà acumular en jornades completes.

y) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

a) Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

b) Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 13. Excedències

1. Amb caràcter ordinari, l'excedència voluntària comporta el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre retribucions i no es computa com a temps de servei en actiu.

2. L'excedència voluntària es concedeix a petició personal, per interès particular i pot demanar-la el personal laboral fix o indefinit que tingui una antiguitat mínima d'1 any.

3. L'excedència voluntària no pot ser menor de 4 mesos ni superior a 5 anys. El treballador només conserva un dret preferent de reingrés en les vacants d'igual o similar categoria.

4. Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa, com per adopció, o en els casos d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a comptar de la data de naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Els treballadors també tenen dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys, llevat que s'estableixi una durada més llarga per negociació col·lectiva, per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pugui valer pel seu compte, i no tingui activitat retribuïda.

Dilluns, 27 de juny de 2016

L'excedència que preveu el present apartat, del període de durada de la qual es pot gaudir de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer. El període en què el treballador estigui en situació d'excedència d'acord amb el que estableix aquest article és computable a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació dels quals l'ha de convocar l'empresari, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any té dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut el termini esmentat, la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Això no obstant, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estén fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

5. Els/les treballadors/es víctimes de violència de gènere, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar la situació d'excedència sense l'obligació d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible cap termini de permanència en aquesta.

Durant els sis primers mesos tenen dret a la reserva del lloc de treball que tenien, i aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui aplicable.

Si les actuacions judicials ho exigeixen es pot prorrogar aquest període per tres mesos, i fins a divuit com a màxim, amb efectes idèntics als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.

Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència el/la treballador/a té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.

6. Es pot concedir l'excedència voluntària per agrupació familiar sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als treballadors el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculats, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els és computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

7. L'excedència forçosa dóna dret a la conservació del lloc de treball propi i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència; es concedeix per la designació o l'elecció per a un càrrec públic o sindical que no sigui compatible amb la relació laboral per l'horari, la funció, el domicili o perquè és remunerat. El reingrés s'ha de sol·licitar al mes següent al cessament del càrrec i produeix la reincorporació de forma immediata.

L'excedència voluntària amb reserva del lloc de treball té una durada mínima d'un any i màxima de tres i es té dret a la reserva del lloc de treball i al còmput del temps a efectes de triennis i grau personal. Aquesta excedència impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació laboral o contractual.

Article 14. Dies d'indisposició i percepció en cas d'IT

1. Es produirà el pagament del 100% de les retribucions, sense necessitat de recuperació en cas d'indisposició de fins a tres dies, acreditada per justificant mèdic, i fins a un màxim total de quatre dies durant l'any. Si es superen els quatre dies es percebrà el 50% de la retribució. Si la indisposició es produeix un cop iniciada la jornada de treball es computarà com un dia d'indisposició.

2. Es percebrà el 100% de les retribucions a partir del 21è dia de baixa per IT.

3. En compliment del que preveu l'article 9 del Reial Decret Llei 20/2012, el personal de l'Ajuntament, sigui funcionari o laboral, en situació de baixa per incapacitat temporal per malaltia comuna percebrà amb càrrec al pressupost municipal només un 50% de la retribució ordinària, definida a partir de la base reguladora; i només un 75% de la retribució

Dilluns, 27 de juny de 2016

ordinària des del quart dia fins al dia vintè. En cas d'accident de treball, malaltia professional, hospitalització i intervenció quirúrgica, aquestes quanties seguiran essent del 100%.

4. En cas de malaltia o altra causa d'incapacitat laboral transitòria s'haurà de notificar immediatament per telèfon o email a la cap de la unitat administrativa, i s'haurà de justificar la baixa presentant a la mateixa Cap la notificació mèdica corresponent en el termini més breu possible; en cas d'incompliment d'aquest requisit es podrà aplicar la deducció proporcional de retribucions per inassistència injustificada o, si fos el cas, la sanció disciplinària adient.

5. Per part de la Unitat Administrativa es notificarà immediatament al Cap d'Unitat o a la persona responsable del servei de la persona malalta aquesta circumstància, així com l'evolució dels fets.

6. En cas d'absència no justificada s'aplicarà la deducció proporcional de retribucions o, si fos el cas, la sanció disciplinària adient.

Article 15. Vacances

1. Els personal laboral té dret a gaudir, durant cada any natural de servei actiu, d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborals dins de l'any natural o els que en proporció els corresponguin si el temps transcorregut en la situació d'actiu és menor.

2. Els treballadors podran dividir les seves vacances en dos períodes, si cada període és, com a mínim de 5 dies laborables. No podrà quedar cap servei desatès.

3. Les vacances anuals son retribuïdes i no podran ser substituïdes per compensació econòmica, llevat que finalitzi la relació de serveis abans del seu gaudiment.

4. Les vacances es gaudiran, preferentment, des del 15 de juny fins el 15 de setembre, i per Nadal i Setmana Santa de cada any, procurant que els torns permetin cobrir adequadament el servei. Caldrà una màxima concentració de les vacances la segona i la tercera setmanes d'agost, després de la Festa Major, assegurant només els serveis mínims. També es podrà gaudir de les vacances anuals en un altre període diferent de l'assenyalat anteriorment, prèvia petició del treballador i amb la posterior autorització, sempre que no es perjudiqui les necessitats del servei.

5. La petició de vacances per part dels treballadors, excepte en casos excepcionals, es realitzarà per escrit com a màxim abans del 15 de març. Abans del dia 25 d'abril de cada any, s'ha d'aprovar un quadre de vacances, per part de l'Alcalde, prèvia consulta als caps d'unitats i responsables. El quadre aprovat s'exposarà en els centres de treball abans del 30 d'abril de cada any.

6. En cas de conflicte per coincidència de les dates de vacances entre 2 treballadors de la mateixa categoria, en primer lloc es tindran en compte els que tinguin fills menors de 16 anys, i en segon lloc, l'antiguitat a l'Ajuntament. Aquest criteri serà rotatiu, de forma que l'any posterior tindrà preferència el que anteriorment no en va poder gaudir.

7. Una vegada autoritzades les vacances només es poden modificar per raons justificades, mitjançant petició per escrit de l'interessat i autorització per part del cap de la unitat al qual estigui adscrit.

8. El dret de vacances no es perdrà si abans de començar l'esmentat període s'iniciés una situació de baixa per accident de treball, malaltia comuna o professional o maternitat.

9. En cas que la situació de baixa sobrevingui un cop iniciades les vacances, aquestes quedaran interrompudes fins a la data d'alta del treballador/a. En aquest supòsit es podran gaudir els dies de vacances restants un cop produïda l'alta.

Article 16. L'organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de l'Ajuntament. La representació legal dels treballadors serà informada i consultada prèviament a qualsevol canvi organitzatiu que afecti al personal laboral.

Article 17. Selecció i contractació de personal

L'ingrés a la plantilla de personal s'ha de realitzar mitjançant convocatòria pública, a través dels sistemes de concurs, concurs oposició o oposició lliure (excepte en els casos legalment exclosos), i s'han de garantir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Article 18. Creació, modificació i amortització de places

L'Ajuntament té la facultat de crear, modificar, i amortitzar places, sense perjudici dels informes consultius previs de la representació legal del personal. La creació de noves places s'ha d'efectuar sobre la base de la seva necessitat efectiva i només s'han de proveir per personal laboral extern quan no pugui proveir-se adequadament mitjançant la promoció interna, amb els requisits legals vigents.

Article 19. Promoció professional

El personal laboral té dret, en igualtat de condicions, a la promoció professional. El personal laboral té dret a la promoció interna per ascendir a categories superiors, sempre que reuneixi els requisits establerts a la Llei i a la Relació de Llocs de Treball i superi les proves mínimes legalment exigibles. Les places reservades a la promoció interna han de ser objecte de convocatòria específica.

Article 20. Borsa de treball

Quan existeixin vacants i no sigui possible la seva cobertura amb personal municipal es podrà aplicar el sistema de borsa de treball per cobrir-les

La borsa es constituirà mitjançant tres vies d'accés:

- a) Persones inscrites al Servei Local d'Ocupació.
- b) Persones aprovades sense plaça en una convocatòria pública d'accés de la categoria professional de que es tracti. La classificació de les persones vindrà donada per la puntuació final obtinguda en el procés selectiu.
- c) Persones que participen en la convocatòria de nous processos de selecció per a l'ampliació o constitució de determinades borses.

L'obertura de la borsa en aquesta tercera via, s'efectuarà mitjançant un anunci que es publicarà a la web de l'Ajuntament, en els seus taulers d'anuncis, així com en les publicacions oficials pertinents, també es podrà publicar l'anunci en els mitjans de comunicació. Igualment, d'acord amb la tipologia de llocs a proveir, es podrà divulgar l'existència de necessitat d'incorporació de personal per altres mitjans (com per exemple, els col·legis professionals).

Per a la configuració de l'ordre de puntuació dels aspirants es tindrà en compte:

1. La valoració dels mèrits dels aspirants/es d'acord amb els barems que en cada procés es determini. Es tindrà en compte l'experiència en tasques iguals o similars i la formació específica relacionada directament amb les funcions pròpies de la categoria professional.
2. La realització de qualsevol tipus de proves que en cada procés es determini.

Las persones, d'acord amb la puntuació obtinguda, integraran la borsa activa de la categoria que es tracti. En tot cas es primarà el principi de mèrit i capacitat.

Les contractacions o nomenaments es faran per l'ordre en la borsa de treball, atenent l'especialitat i/o l'àrea de coneixement demanat.

Article 21. Increment salarial

1. L'increment de retribucions durant la vigència del present Conveni serà el que preveurà la Llei de pressupostos generals de l'Estat per a cada exercici.
2. Tots els imports econòmics d'aquest Conveni, cada exercici, tindran la mateixa variació que les retribucions, llevat que alguna legislació aplicable disposi altra cosa.
3. L'Ajuntament es reserva la possibilitat de fer adequacions singulars i excepcionals en matèria retributiva, en funció del contingut dels llocs de treball, de la seva modificació o de l'assignació de nous objectius.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Article 22. Avaluació de l'acompliment

1. Es posarà en marxa, a partir del 2016, un sistema d'avaluació de l'acompliment basat en els principis d'eficàcia, eficiència i qualitat dels serveis, i pel que fa a la gestió del personal municipal en els principis d'equitat, igualtat d'oportunitats i transparència i màxim desplegament, aprenentatge i satisfacció professionals de tots/es els/les treballadors/es.
2. Aquest sistema d'avaluació s'aplicarà al personal amb un mínim d'un any d'antiguitat a l'inici del període d'avaluació, i que estigui en situació d'actiu havent prestat serveis ininterromputs al final del període d'avaluació.
3. Els responsables de gestió del sistema d'avaluació de l'acompliment per part de l'Ajuntament seran l'Alcalde i, si fos el cas, el Regidor en qui delegui les competències de Personal.
4. A partir dels objectius estratègics establerts per l'equip de govern, les propostes de definició d'objectius operatius i l'avaluació de resultats de cada treballador/a hauran de ser elaborades pel Cap d'Unitat o responsable del servei, que el presentarà en una reunió bilateral amb el treballador/a per tal d'arribar a un acord.
6. En cas de desacord entre el/la Cap d'Unitat o responsable del servei i el/la treballador/a, en matèria de definició d'objectius o d'avaluació de resultats, el/la treballador/a té dret a manifestar per escrit la seva disconformitat i la seva proposta alternativa, en el mateix moment o en un termini màxim de tres dies hàbils; el/la Cap d'Unitat o responsable del servei té l'obligació d'explicar aquest dret al/la treballador/a i de facilitar-li'n l'exercici.
7. En cas de desacord manifestat per escrit l'Alcalde i, si fos el cas, el Regidor en qui hagi delegat les competències de Personal, hauran de prendre en consideració ambdues posicions abans de decidir sobre el desacord; per tal de garantir-ho, la decisió haurà de ser motivada, validant o refutant els arguments de les dues parts.
8. La dotació pressupostària pel complement de productivitat serà, respectant els límits legals i les disponibilitats pressupostàries, fins a un màxim del 5% de les retribucions brutes fixes anuals al lloc de treball.

Article 23. Hores extres i la seva compensació

1. Les hores extres seran compensades en hores de treball o bé retribuïdes en funció de la següent taula:

Concepte	Compensació (hores)	Remuneració (coeficient multiplicador sobre el preu de l'hora normal)
Normal	1,25	1,25
Festiva/Cap de setmana/nocturna	1,50	1,50
Nocturna festiva (o nocturna de vigília de festiu)	2,00	1,75

2. El càlcul de l'hora normal es farà dividint el sou anual brut al lloc de treball dividit per la jornada laboral anual.
3. Es respectaran les limitacions legals pel que fa a les hores extres.

Article 24. Avançament a compte de la nòmina mensual

1. Els empleats de l'Ajuntament podran demanar, prèvia sol·licitud escrita, quantitats a compte del salari mensual meritat. Aquests avançaments es regularitzaran a final de mes en la nòmina.
2. La concessió d'aquest avançament no tindrà caràcter de periodicitat mensual, podent-se denegar si es demana reiteradament.

Article 25. Avançament a compte de les pagues extres

1. Els empleats de l'Ajuntament podran demanar, prèvia sol·licitud escrita, quantitats a compte de les pagues extres.
2. Només es podrà sol·licitar la corresponent als sis mesos perceptius.

Article 26. Bestretes

1. Es podrà concedir als empleats de l'Ajuntament una bestreta sense interès a compte de les retribucions a percebre.

Dilluns, 27 de juny de 2016

2. El personal que ho sol·liciti haurà de motivar la demanda.
3. Les bestretes les tramitarà el Departament de Personal, en funció de les disponibilitats financeres.
4. L'import màxim de la bestreta a sol·licitar serà de dues mensualitats.
5. No es podrà demanar una bestreta sense haver amortitzat l'anterior, si és el cas.
6. La devolució de l'esmentada bestreta es podrà realitzar mitjançant un màxim de 14 mensualitats si es tracta de dues i en 10 mesos si es tracta d'una mensualitat.
7. L'Ajuntament es compromet a reintegrar a la partida destinada a bestretes l'import que mensualment retingui als empleats de l'Ajuntament.
8. Si el treballador deixa la condició de personal al servei de l'Ajuntament, abans del cessament haurà de reintegrar les quantitats pendents de liquidar i en tot cas es deduirà de la quitança. Els empleats de l'Ajuntament interins/treballadors temporals només podran percebre bestretes en els límits que sigui possible la seva devolució.

Article 27. Conductors

El cost que es deriva dels tràmits de les renovacions successives del permís de conduir d'aquells empleats de l'Ajuntament que ocupin llocs de treball en que sigui necessària la conducció habitual de vehicles, serà abonat per l'Ajuntament, sempre que el permís de conduir estigui en vigor.

Article 28. Assessoria i assistència jurídica

1. El personal afectat per aquest Conveni té dret a l'assessoria, a l'assistència i a la defensa jurídica necessària per qualsevol assumpte de caire judicial derivat de l'exercici de les seves funcions. L'Ajuntament es farà càrrec del pagament de les costes judicials que se'n derivin, llevat del cas que ho sigui com a resultat d'actuacions negligents o doloses.
2. L'esmentada assessoria i assistència la proporcionarà l'Ajuntament en la forma i pels mitjans que consideri més convenients.

Article 29. Assegurança de responsabilitat civil

L'Ajuntament garantirà així mateix la cobertura de la responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i costes judicials, llevat que el responsable sigui condemnat per actuacions negligents o doloses.

Article 30. Jubilació

L'Ajuntament facilitarà totes les modalitats de jubilació que estiguin legalment establertes.

Article 31. Faltes i sancions

Els òrgans de govern de l'Ajuntament poden sancionar el personal laboral per incompliment laboral d'acord amb la graduació de faltes i sancions que estableix aquest article i els següents.

Article 32. Faltes lleus

Són faltes lleus:

- a) La incorrecció amb el públic o amb els superiors o companys o subordinats.
- b) L'endarreriment, la negligència i la falta de cura en el compliment de les tasques assignades.
- c) La falta de comunicació amb la deguda antelació de la no assistència al lloc de treball per causa justificada, llevat que es provi la impossibilitat de fer-ho.

Dilluns, 27 de juny de 2016

- d) La no assistència al lloc de treball sense causa justificada un dia.
- e) Les faltes de puntualitat sense causa justificada, durant 3 dies o més i fins a 5 dies en un mes.
- f) La descurança en la conservació dels locals, el material i els documents dels serveis.
- g) L'abandó injustificat del lloc de treball, encara que no causi perjudici al servei.
- h) L'incompliment continuat dels deures per negligència i la falta de cura en les obligacions de cada lloc de treball.

Article 33. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) La falta de disciplina en el treball o del respecte degut als superiors, els inferiors i a la resta dels companys.
- b) L'incompliment de les ordres i instruccions dels superiors i de les obligacions concretes del lloc de treball, o les negligències de les quals es derivin o puguin derivar-se perjudicis greus per al servei.
- c) La desconsideració amb el públic en la prestació del servei.
- d) L'incompliment de les normes i mesures de seguretat i salut laboral establertes quan se'n pugui derivar risc per a la salut i la integritat física del treballador o dels altres treballadors.
- e) La falta d'assistència al lloc de treball sense causa justificada 2 o 3 dies en un mes.
- f) Les faltes de puntualitat sense causa justificada, durant més de 5 dies en un mes.
- g) L'abandó del lloc de treball sense causa justificada, 2 a més dies en un mes.
- h) La simulació de malaltia o accident.
- i) La simulació o l'encobriment actiu de faltes de companys en relació amb els seus deures de puntualitat, assistència o permanència al lloc de treball.
- j) La disminució constant i injustificada en el rendiment del treball normal o pactat.
- k) La negligència que pugui causar danys greus en la conservació dels locals, materials, o documents de servei.
- l) L'exercici d'activitats professionals, públiques o privades, sense haver sol·licitat l'autorització de compatibilitat.
- m) La utilització o difusió indegudes de dades o assumptes dels quals es tingui coneixement per raó del lloc de treball ocupat.
- n) La vulneració de la Llei de protecció de dades.
- o) L'incompliment dels terminis o d'altres disposicions de procediment en matèria d'incompatibilitats, quan no donin lloc a una situació d'incompatibilitat.
- p) L'abús d'autoritat en l'exercici dels càrrecs de comandament.
- q) La reincidència en una falta lleu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un mateix trimestre, si s'ha sancionat.

Article 34. Faltes molt greus

Són faltes molt greus:

- a) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i qualsevol conducta constitutiva de delictes dolós.
- b) La negativa individual o col·lectiva a complir les ordres relatives al servei.

Dilluns, 27 de juny de 2016

- c) El falsejament voluntari de dades i d'informacions de qualsevol servei.
- d) La falta d'assistència al lloc de treball durant més de 3 dies en un mes.
- e) L'incompliment de les normes d'incompatibilitats quan donin lloc a situacions d'incompatibilitat.
- f) La reincidència en qualsevol falta greu, encara que sigui de diferent naturalesa, en un període de 6 mesos, sempre que s'hagin sancionat.

Article 35. Sancions

1. En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La separació del servei.
- b) La suspensió de funcions per més d'un any i menys de sis, amb pèrdua de les retribucions corresponents.

2. En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà la sanció de suspensió de funcions per més de quinze dies i menys d'un any, amb pèrdua de les retribucions corresponents.

3. En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:

- a) La suspensió de funcions per menys de quinze dies, amb la pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) L'amonestació.
- c) La deducció proporcional de les retribucions, només per faltes de puntualitat i d'assistència lleus.

Article 36. Graduació de les faltes i sancions

Per graduar les faltes i sancions, a més del que objectivament s'ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte:

- a) La intencionalitat.
- b) La pertorbació del servei.
- c) Els danys produïts a l'administració o als administrats.
- d) La reincidència en les faltes.
- e) La participació en la comissió de la falta.

Article 37. Procediment sancionador

1. Correspon a l'Alcalde la facultat d'imposar sancions, les quals han de ser executives immediatament, sense perjudici de la seva impugnació quan sigui legalment procedent.

2. Per a la imposició de les faltes lleus, no és preceptiva la instrucció prèvia d'un expedient disciplinari, però és necessari, en tot cas, fer el tràmit d'audiència a l'interessat previ a la imposició de la sanció.

3. En cas de possible falta greu o molt greu s'ha d'instruir expedient amb nomenament d'un instructor, seguint el procediment d'audiència a l'interessat de la proposta de sanció per un període de 15 dies.

4. La prescripció de les faltes i les sancions s'aplicarà el que prescriu l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en l'article 97.

Article 38. Perfeccionament i formació professional

1. L'Ajuntament i els representants sindicals signataris del Conveni, constaten la necessitat d'oferir al ciutadà un servei cada vegada millor i de qualitat i consideren la formació professional com una de les eines més determinants per aconseguir aquests objectius.

Dilluns, 27 de juny de 2016

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

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

4. L'elaboració i aprovació del pla de formació anual es farà preferentment dins el primer trimestre de cada any.

5. Anualment, el govern municipal, segons les seves possibilitats i mitjans, realitzarà l'anàlisi de les necessitats de formació professional del seu personal dins del projecte global dels recursos humans i de l'esquema organitzatiu. En aquest treball participarà la representació del personal.

6. El govern municipal directament o en col·laboració amb altres institucions o centres oficials reconeguts, organitzarà els cursos que s'estableixin en el pla anual de formació.

7 Les regles i criteris de selecció del personal als cursos integrats al pla de formació anual de l'Ajuntament s'establiran amb la participació de la representació del personal.

8. L'Ajuntament donarà trasllat al personal i als representants dels treballadors, de tots aquells cursos i tota aquella informació que publiquin tant els diaris oficials, com la informació que arribi per altres mitjans i que sigui d'interès per al col·lectiu d'empleats.

9. L'assistència a aquests cursos és obligatòria quan sigui necessària per la funcionalitat del lloc de treball.

10. L'assistència a aquests cursos es considerarà com a treball efectiu i serà preceptiva la presentació al servei de personal del certificat d'assistència i aprofitament i, si fos el cas, d'avaluació positiva.

11. En el cas de formació no presencial es considerarà com a treball efectiu tota la càrrega lectiva sempre que s'acrediti l'assistència i, en el seu cas, aprofitament o avaluació.

12. Tot el personal de més d'un any d'antiguitat té dret a un mínim de 20 hores anual de formació que serà acumulable en un màxim de 5 anys.

13. Pel que fa a la formació fora del pla anual de formació, el personal inclòs en l'àmbit del present acord, tindrà dret a que se li faciliti, segons les necessitats del servei:

a) L'adaptació de la jornada de treball per a l'assistència a cursos de formació professional.

b) L'accés a cursos de reconversió i capacitat professional organitzats per l'Administració pública o concertats amb aquesta.

En qualsevol cas, sempre suposarà la recuperació de la jornada.

Article 39. Dret de reunió

S'autoritzaran totes les assemblees de treballadors que es sol·licitin, però en horari laboral es podran autoritzar un màxim de dues assemblees de treballadors a l'any, garantint els serveis mínims i l'atenció al públic amb un màxim d'una hora i mitja per convocatòria.

Article 40. Dedicació a meses de negociació

El temps dels representants legals dels treballadors dedicats a la participació en meses de negociació i altres convocatòries del govern municipal no computaran als efectes del crèdit horari sindical.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Article 41. Seguretat i Salut laboral

L'Ajuntament aplicarà totes les regulacions legals vigents i d'àmbit d'aplicació de l'Administració local a Catalunya, i s'elaborarà un protocol de prevenció i actuació en cas d'assetjament sexual i laboral.

Article 42. Comitè de Seguretat i Salut

A l'Ajuntament existeix un únic Comitè de Seguretat i Salut, segons estableixen les lleis vigents. Està format per quatre membres, la meitat dels quals són designats per l'Ajuntament i l'altra meitat pels representants del personal, per mitjà dels seus òrgans de representació col·lectiva, reunits conjuntament.

Article 43. Roba de treball

Es lliurarà a cada persona dels departaments (serveis tècnics, conserges, serveis de neteja, serveis socials i agutzils) les següents peces de roba abans de l'inici de l'any, o la temporada estiu-hivern:

Agutzil-Notificador:

- 2 pantalons llargs cada 2 anys
- 3 polos estiu cada any
- 2 polos hivern cada any
- 1 sabates cada 2 anys
- 1 parca anorac cada 4 anys

Conserge Cementiri/Castell:

- 2 pantalons llargs cada 2 any
- 1 polo estiu cada any
- 1 polo hivern cada any
- 1 botes de treball cada any
- 1 parca anorac cada 4 anys

Conserges:

- 2 pantalons llargs cada 2 anys
- 3 polos estiu cada any
- 2 polos hivern cada any
- 1 sabates cada 2 anys
- 1 parca anorac cada 4 anys

Serveis socials:

- 1 bata i pantaló llarg cada any
- 1 sabates cada any

Serveis tècnics:

- 2 pantalons llargs cada 2 anys
- 3 polos estiu cada any
- 2 polos hivern cada any
- 1 parca anorac cada 4 anys
- 4 botes de treball cada 2 anys
- 4 peto reflectant cada 2 anys
- 4 casc cada 4 anys
- 5 joc de botes d'aigua cada 4 anys

A criteri del cap de la Unitat de Serveis Operatius es podrà anticipar la substitució en cas de deteriorament significatiu o endarrerir en funció de l'estat de conservació.

Dilluns, 27 de juny de 2016

Disposició final

1. Les organitzacions sindicals signants es comprometen a mantenir la pau social.
2. Igualment, ambdues parts es comprometen que el plantejament de qualsevol altre tema sobre condicions de treball no inclòs en aquest Conveni es conduirà per la via del diàleg.
3. Si fossin aplicables al personal laboral de l'Ajuntament disposicions legals que alteressin significativament l'equilibri de prestacions i contraprestacions de l'actual Conveni, es convocarà mesa de negociació a demanda de qualsevol de les parts per restablir aquest equilibri.

Barcelona, 2 de maig de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès