

Dimarts, 5 de març de 2013 - Número 54

Administració Autonòmica

2013-02320

Generalitat de Catalunya

Departament d'Empresa i Ocupació - Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 27 de febrer de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llorens del Penedès, per als anys 2012 -2015 (codi de conveni núm. 43002942012005)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llorens del Penedès subscrit per les parts negociadores en data 30 de novembre de 2012 i en data 8 de febrer de 2013, i presentat per les mateixes parts en data 20 de desembre de 2012 i 25 de febrer de 2013, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

RESOLC:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Llorens del Penedès per als anys 2012-2015, en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu.

Tarragona, 27 de febrer de 2013.

Carme Mansilla Cabré, Directora dels Serveis Territorials, e.f.

Transcripció del text literal signat per les parts

CONVENI

col·lectiu de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès

Capítol 1. Condicions generals

Article 1. Àmbit funcional, personal i territorial

1.1 Aquest Conveni estableix i regula les condicions de treball del personal laboral, fix, indefinit no fix i temporal de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès.

1.2 Els drets de qualsevol ordre o naturalesa del personal afectat per l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni seran sempre respectats en cas de mobilitat motivada per la creació de nous centres gestors o òrgans de gestió descentralitzada, quan el personal que hi sigui adscrit no resti emparat per un altre acord col·lectiu més beneficiós.

1.3 El conveni serà d'aplicació en tots els centres de treball de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès.

Article 2. Naturalesa del pacte

El present text té la naturalesa de Conveni Col·lectiu en els termes establerts en l'Estatut dels treballadors.

Article 3. Àmbit temporal

El present conveni, un cop signat per les parts negociadores, entrarà en vigor l'endemà de la l'aprovació definitiva pel Ple de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès.

Els seus efectes econòmics es retrotreuen a l'1 de gener de 2012.

La durada d'aquest Conveni serà de 4 anys, i finalitzarà el dia 31 de desembre de 2015.

Article 4. Pròrroga i denúncia

4.1 Si no hi ha cap denúncia expressa de les parts, o fins que no s'aprovi el nou conveni col·lectiu, el present acord restarà prorrogat automàticament per períodes anuals.

Un cop denunciat el conveni, cosa que s'haurà de fer en els 2 mesos anteriors la finalització del present conveni o de les seves pròrrogues, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins del termini dels 30 dies següents, quedant prorrogat fins que s'arribi a un nou acord, en els termes establerts a l'Estatut dels treballadors.

4.2 Un cop finalitzat el procés de negociació sense que s'hagi arribat a cap acord ambdues parts es podran sotmetre voluntàriament als procediments d'arbitratge establerts pel departament de la Generalitat competent en matèria laboral.

Article 5. Clàusula de garantia individual

Aquest conveni no afecta les condicions més beneficioses per al personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals, normes convencionals o usos i costums.

Igualment, es garanteix el respecte als drets ja adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri el dret laboral.

Així mateix, els/les treballadors/es de nou ingrés gaudiran de la totalitat de drets inherents als llocs de treball que ocupin, els quals en els supòsits legalment previstos- exerciran proporcionalment al temps de treball.

Article 6. Vinculació a la totalitat

El present Conveni constitueix un tot únic i indivisible i, com a tal, ha de ser objecte de consideració conjunta. En conseqüència, cap de les obligacions i contraprestacions pactades no pot ser considerada aïlladament.

Article 7. Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació

7.1 El present pacte s'ha d'interpretar d'acord amb el sentit literal de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixen en signar-lo.

7.2 En el termini de 15 dies següents a l'entrada en vigor del Conveni s'ha de constituir una comissió amb la denominació que figura a l'epígraf, formada per un representant de la corporació i un representant dels treballadors laborals (totes dues parts poden assistir a les reunions acompanyades d'un assessor) com a òrgan d'interpretació, seguiment, vigilància, arbitratge i conciliació en els conflictes, així com de funcions d'adaptació, desenvolupament o, si s'escau, modificació del conveni durant la seva vigència, així com la inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni, d'acord amb el que disposa l'article 82.3 del Text refós 1/1995, de l'Estatut dels treballadors.

Aquesta comissió s'ha de reunir en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts, i les seves decisions s'han de prendre de comú acord dels seus membres.

7.3 En cas que no hi hagi acord, ambdues parts es podran sotmetre als sistemes de mediació i conciliació que habiliti el Departament de la Generalitat de Catalunya competent en matèria laboral.

Article 8. Dret supletori

En tot allò que no estigui previst en els acords presents, que han de ser la normativa que s'ha d'aplicar amb caràcter general, serà d'aplicació el que disposa l'Estatut dels treballadors i les altres disposicions reglamentàries que se'n derivin.

Capítol 2. Jornada i règim de treball. Permisos

Article 9. Jornada de treball

9.1 La jornada laboral bàsica per a tot el personal s'estableix en 37,5 hores setmanals, amb un total anual de 1.717,5 hores, i la part proporcional que correspongui per al personal contractat amb una jornada inferior a l'habitual.

9.2 Durant la vigència d'aquest Conveni s'ha d'estudiar el còmput màxim d'hores extraordinàries en cada lloc de treball, per tal de racionalitzar i optimitzar els recursos humans.

Article 10. Horari de treball, puntualitat i flexibilitat

Com a norma general, en ser tan diversa la feina que es desenvolupa en els diferents centres de treball i serveis de l'Ajuntament, els horaris s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun dels llocs de treball, d'acord amb l'organització establerta per l'Ajuntament i amb la legalitat vigent.

Si per qualsevol motiu no justificat, un/a treballador/a no pot incorporar-se al seu lloc de treball passats els cinc primers minuts i ho fa en els quinze minuts següents, haurà de recuperar-los durant la setmana en una mateixa jornada. Una vegada esgotats els quinze minuts de flexibilitat, haurà de comunicar verbalment el seu retard, bé per telèfon, en persona o mitjançant un familiar, al departament de personal, i posteriorment justificar-lo mitjançant la documentació necessària.

El personal de la Brigada Municipal, donada la naturalesa de les seves tasques, haurà d'acordar la franja horària en què farà el descans per a l'esmorzar i l'haurà de comunicar a l'Ajuntament. Els seus membres no podran tenir el mateix interval horari en aquests descansos.

Els/les treballadors/es podran sol·licitar flexibilitzar la seva jornada laboral per motius justificats, la qual cosa haurà de comptar amb el vistiplau del responsable de personal i del regidor de l'àrea. Es podrà concedir sempre que el col·lectiu i les necessitats del servei ho permetin.

Article 11. Horari del personal d'oficines i de la Casa de Cultura

S'acorda la possibilitat d'ampliar a dues tardes l'atenció al públic en les oficines municipals, segons les necessitats del Servei, sense que això suposi cap increment de la jornada laboral pactada ni del nombre de tardes a treballar, es a dir, la meitat del personal d'oficines cobriria una tarda i l'altra meitat cobriria l'altra.

Durant el període comprés entre l'1 de juny i el 30 de setembre el personal d'oficines farà horari intensiu.

El/la tècnic/a de Cultura dedicarà, quan escaigui, les hores que siguin necessàries per a l'assistència a reunions com a assessora i a qualsevol acte en què calgui la seva presència en caps de setmana. Es crearà una borsa anual d'hores per compensar aquestes assistències, a partir de la qual el/la tècnic/a de cultura proposarà els dies en què farà aquesta compensació, que haurà de comptar amb el vistiplau del regidor de personal.

Article 12. Horari intensiu del personal de la brigada municipal

El personal de la brigada municipal farà horari intensiu en el període comprés entre el 1 de juny i el 30 de setembre.

Article 13. Faltes d'assistència

En els casos de falta d'assistència al treball per indisposició o per qualsevol altre motiu s'haurà de comunicar a l'Ajuntament abans de l'inici de la jornada de treball.

En cas d'Incapacitat Temporal s'haurà de presentar el document que l'acrediti a partir del tercer dia, sens perjudici que la data d'inici d'aquesta sigui la del primer dia del fet causant.

En el cas d'indisposició sense baixa mèdica, el/la treballador/a haurà de presentar els corresponents justificants, en què hauran de figurar les recomanacions mèdiques de guardar repòs o qualsevol altra que impedeixi l'assistència al lloc de treball.

Les absències del lloc de treball causades per visites mèdiques s'hauran de justificar mitjançant un document emès pel centre mèdic corresponent, en el qual haurà de constar l'hora d'entrada i la de sortida.

Article 14. Calendari laboral

Serán festius amb caràcter general els dies que assenyali el calendari laboral oficial de la Generalitat de Catalunya. A més, serán festius els dos dies de festa local que aprovi el Ple de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès, que cada any poden variar i que serán notificats als representants legals dels treballadors l'últim trimestre de cada any. Els dies de festa local que coincideixin amb dissabte o dia festiu passaran al següent dia laborable immediat a la seva festivitat.

Article 15. Vacances

15.1 Si una disposició bàsica estatal no preveu una altra cosa, tot el personal laboral, fix o temporal té dret a unes vacances d'una durada de 23 dies laborables per cada any de servei actiu, o la part proporcional que correspongui si el temps treballat és menor.

Aquestes vacances es podran gaudir en diferents períodes o en un de sol, però es recomana que un dels períodes sigui d'un mínim de 10 dies laborables.

15.2 Les vacances s'han de gaudir sempre dins de l'any natural, de gener a desembre, tot i respectant les especificitats de determinades categories laborals, com ara el personal de la llar d'infants i de l'escola, que les realitzarà el mes d'agost. En cas de coincidència de dates en les peticions, la distribució s'ha de fer de forma consensuada i, en tot cas, ha de quedar ben coberta l'atenció del servei o departament.

15.3 La relació de vacances del personal dels diferents departaments haurà de ser aprovada per la Comissió Paritària abans del dia 31 de març de cada any, i haurà de comptar prèviament amb el vistiplau del responsable de personal i dels regidors de l'àrea.

15.4 La Comissió Paritària tindrà potestat per resoldre aquelles qüestions particulars que es puguin plantejar en l'aplicació d'aquest article.

Article 16. Permisos

El personal adscrit a aquest Conveni podrà gaudir de tots els permisos que recull la Llei 8/2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

Si la normativa bàsica estatal en matèria de personal no disposa una altra cosa, el personal adscrit a aquest Conveni podrà gaudir de fins a 6 dies d'assumptes propis retribuïts sense justificació. Aquests dies es podran gaudir fins al 15 de gener de l'any següent.

Amb la finalitat de garantir que tot el personal pugui gaudir de forma equitativa dels dies d'assumptes propis, les parts negociadores acorden elevar al Ple de l'Ajuntament una proposta de regulació de rotacions amb el personal funcionari pel que fa a la concessió dels dies d'assumptes propis.

Així mateix, el personal al qual és d'aplicació aquest conveni podrà gaudir dels següents permisos retribuïts, amb la consegüent justificació:

- a) Per al/la treballador/a que envidués i tingués fills al seu càrrec en edat escolar o disminuïts psíquics o físics: 15 dies naturals.
- b) Per trasllat de domicili: d'1 a 4 dies naturals, en funció de la distància a què es realitzi el trasllat i de les càrregues i circumstàncies familiars.
Trasllat en un radi inferior als 5 km: 1 dia, o 2 dies si la unitat familiar té fills en edat escolar o familiar dependent amb qui convisqui.
Trasllat en un radi superior a 5 km i inferior a 25 km: 2 dies, o 3 si la unitat familiar té fills en edat escolar o familiar dependent amb qui convisqui.
Trasllat en un radi superior als 25 km: 3 dies, o 4 si la unitat familiar té fills en edat escolar o familiar dependent amb qui convisqui.
- c) Per visita mèdica pròpia o d'un familiar discapacitat o que requereixi assistència especial de primer grau de consanguinitat o afinitat: el temps indispensable. Sempre que sigui possible, les visites mèdiques es realitzaran fora de l'horari de treball. En cas que no ho sigui, s'hauran de justificar d'acord amb el que disposa el darrer paràgraf de l'article 13. En el cas de visites mèdiques a mútues o centres privats de salut en horari de treball, el/la treballador/a haurà d'acreditar, a més, que no existeix possibilitat d'acudir-hi fora d'hores de treball.
- d) Per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud i avaluació en centres oficials o d'accés a l'Administració pública: els dies durant els quals es realitzen.
- e) Per deures inexcusables de caràcter públic o privat: el temps indispensable per al seu compliment.
- f) Per estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, exclusivament a criteri de la corporació: el temps de la seva durada.
- g) Per funcions sindicals, formació sindical o de representació del personal: el temps establert en la legislació vigent en aquesta matèria.
- h) Tots aquells altres continguts en l'article 48 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Reducció de jornada

Si la normativa bàsica estatal en matèria de personal no disposa una altra cosa, en casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins a 1r grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions. Durant el primer mes de reducció de jornada, la retribució serà del 100%, d'acord amb el que disposa l'art. 48 i) del Reial Decret 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Article 17. Llicències

Es podran concedir llicències sense cap retribució en els casos següents, sempre que el treballador acrediti una antiguitat mínima de dos anys continuats de servei:

- a) Per assumptes propis: amb una durada que no pot excedir els 3 mesos cada 2 anys, i amb una durada mínima de 15 dies. La concessió s'ha de subordinar a les necessitats del servei.
- b) Per estudis de postgrau, màster o doctorat: amb una durada que no pot superar els 12 mesos cada 5 anys i, amb una durada mínima de 6 mesos. L'Ajuntament de Llorenç del Penedès haurà de cotitzar a la Seguretat Social pel treballador i pel temps que duri el permís.

Article 18. Excedències

Per a l'excedència voluntària per interès particular s'ha d'observar el que regula l'article 46.2 de l'Estatut dels treballadors.

L'excedència per tenir cura d'un fill natural o adoptiu té una durada màxima de 3 anys a comptar des de la data del naixement, amb reserva del lloc de treball.

L'empleat/da que, com a conseqüència de la normativa d'incompatibilitats, opti per un altre lloc de treball queda a l'Ajuntament de Llorenç del Penedès en situació d'excedència per incompatibilitat i amb reserva del lloc de treball. Les esmentades situacions d'excedència i d'altres supòsits que es puguin donar es regularan en els termes establerts amb caràcter general a l'Estatut dels treballadors.

Capítol 3. Plantilla i cobertura de llocs

Article 19. Organització del treball

L'organització del treball és competència exclusiva dels òrgans directius de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès, sens perjudici de les funcions que la normativa laboral vigent atribueixi als representants dels treballadors en aquesta matèria, i dels acords continguts en aquest text.

Sens perjudici d'això, es reconeix la competència dels representants dels/de les treballadors/es per emetre informe previ, en el termini màxim de deu dies, en el supòsit que l'organització de treball afecti un col·lectiu generalitzat d'empleats que comporti canvis qualitatius. En aquest sentit, s'estableixen com a drets i obligacions els següents:

- a) Col·laborar en la determinació de les condicions de treball en els diferents centres i serveis.
- b) Proposar totes aquelles idees que siguin beneficioses per a l'organització del treball i la seva reorganització.
- c) Traslladar a la Comissió Paritària els suggeriments que en aquest sentit li comuniquin els seus representants.

La finalitat de la racionalització del treball és la simplificació i millora de mètodes i serveis.

Article 20. Grups i categories professionals

Les categories professionals del personal de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès s'agrupen en els següents grups i subgrups, segons la titulació necessària per accedir-hi:

Grup A, subgrup A1: titulat/da universitari/ària superior o assimilat.

Grup A, subgrup A2: titulat/da universitari/ària de grau mitja o assimilat.

Pertany a aquest grup la categoria professional de mestre/a de llar d'infants.

Grup B: tècnic/a superior o assimilat.

Grup C, subgrup C1: Batxillerat, formació professional de 2n grau, accés a la universitat per a majors de 25 anys o assimilat.

Pertanyen a aquest grup les categories professionals d'administratiu/va i d'educador/a de llar d'infants.

Grup C, subgrup C2: graduat escolar, formació professional de 1r grau, graduat en ESO o assimilat.

Pertanyen a aquest grup les categories professionals d'auxiliar administratiu/va i auxiliar de llar d'infants.

Agrupacions professionals: no es necessita cap mena de titulació.

Pertanyen a aquest grup les categories professionals de peó/ona polivalent i netejadora/a.

Sempre i quan les aptituds professionals i el contingut general de la prestació del servei ho permetin, els subgrups de titulació A1, A2, B C1 i C2 i l'Agrupació Professional esdevenen el grup de titulació substitutiu de les categories professionals previstes a l'article 22 de l'Estatut dels treballadors. Es pot assignar als empleats/des del mateix grup qualsevol de les tasques, funcions i responsabilitats que desenvolupi altre personal del mateix subgrup, totalment o parcialment.

Article 21. Formació professional

21.1 D'acord amb la llei, els/les treballadors/es tenen vint hores a l'any per a formació dins l'horari laboral, vinculades amb les funcions pròpies del lloc de treball i poden acumular-les durant un període de tres anys. Es facilitarà l'assistència als cursos en horari de tarda que ultrapassin aquest període, de forma que l'Ajuntament donarà el temps de permís necessari per facilitar el desplaçament al lloc on es faci el curs. Es pagaran les despeses de quilometratge que pugui ocasionar quan la formació hagi estat promoguda per l'Ajuntament o sigui del seu interès. Les dietes només es pagaran si és l'Ajuntament qui proposa al/a la treballador/a fer el curs. L'import de cada àpat que satisfarà l'Ajuntament per aquesta causa serà de 10 euros. Aquest import s'incrementarà anualment segons l'increment de l'IPC de Catalunya de l'any anterior.

Normalment, caldrà utilitzar el transport públic, exclòs taxi, amb utilització de la més propera possible al municipi o al domicili del treballador. Quedaran previstes les situacions excepcionals amb la corresponent autorització.

21.2 S'estableixen dues vies de formació professional i reciclatge:

A instància de l'Ajuntament.

A instància del/de la treballador/a.

Quan el curs es faci a instància de l'Ajuntament, aquest es farà càrrec del 100 % del cost, i els/les treballadors/es tindran dret a percebre les oportunes indemnitzacions per raó de servei (dietes i desplaçaments).

Quan el curs sigui a instància del/de la treballador/a i l'Ajuntament ho consideri del seu interès, podrà autoritzar-ne l'assistència i fer-se càrrec de la part de despeses que, en cada cas acordi amb el/la treballador/a. Les hores lectives que siguin fora de l'horari laboral del treballador no serviran per compensar o complementar la dedicació setmanal de 37,5 hores, ni generaran dret a hores extraordinàries.

Article 22. Provisió de llocs de treball

L'accés a les places vacants de la corporació es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats en el catàleg de llocs de treball de l'Ajuntament i la normativa legal aplicable en cada cas, respectant sempre els

principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Les proves de selecció hauran de ser sempre adequades al lloc de treball a desenvolupar, i les seves bases hauran de ser notificades als representants legals dels treballadors. Aquestes bases hauran de tenir especialment en consideració la condició de personal indefinit no fix com a mèrit per a l'accés a la consolidació d'aquests llocs.

Article 23. Promoció interna

Es garantirà que, d'acord amb el que estableix la legislació vigent, en cada procés de provisió de llocs de treball hi pugui participar el personal de l'Ajuntament que compleixi els requisits de la convocatòria mitjançant un torn de promoció interna que tingui en compte els coneixements i els mèrits de les persones aspirants, pel barem dels quals caldrà informar-ne els representants dels treballadors.

Capítol 4. Condicions econòmiques

Article 24. Estructura salarial

Les retribucions dels/de les empleats/des de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès tenen la següent estructura, segons el catàleg de llocs de treball:

- Sou base.
- Complement d'antiguitat (triennis): comporta l'abonament d'una quantitat fixa per cada tres anys de serveis prestats a l'Ajuntament de Llorenç del Penedès.
- Complement específic: que retribuirà les especials condicions i tasques de cada lloc de treball.
- Complement d'increment de jornada del/de la tècnic/a de Cultura: és aquell que retribueix una jornada de treball setmanal d'un màxim de 40 hores de dedicació, superior a l'ordinària de 37,5 hores. Les 2,5 hores flexibles d'increment podran ser acumulades per necessitats del servei en un sol període, i seran les hores de reunions de la Comissió de Festes i de Regidoria, sense tenir consideració d'hores extraordinàries.
- Complement de disponibilitat: és aquell que retribueix la disponibilitat del personal per treballar fora de l'horari habitual segons els següents supòsits i col·lectius:
- Personal de neteja: el que queda reflectit en l'article 35.3 de l'Estatut dels Treballadors.
- Tècnic/a de Cultura: disponibilitat per a la preparació i assistència, si cal, de les activitats incloses en la programació anual d'activitats culturals, fora de l'horari habitual.

Les hores de dedicació previstes en l'article 11 no es consideren com a hores extraordinàries i no les haurà de treballar si no es convoquen les reunions que s'esmenten en el referit article 11.

Les hores treballades per causa de força major tindran la consideració d'hores extraordinàries, que seran remunerades o compensades tal com disposa aquest Conveni col·lectiu.

- Complement de responsabilitat: és aquell que retribueix els llocs de treball d'especial complexitat, alt grau d'iniciativa, comandament, presa de decisions que puguin afectar fets o persones i/o actualització contínua en coneixements i aplicació de normativa.

La seva quantia és la que figura a l'annex 1 del Conveni.

Article 25. Augments salarials

L'augment salarial de cada any i durant la vigència d'aquest Conveni serà el que fixin els pressupostos generals de l'Estat i els acords en aquest sentit entre l'Administració general de l'Estat i els sindicats.

Article 26. Clàusula de revisió salarial i pla de pensions

D'acord amb la normativa vigent en matèria del personal de les administracions públiques i en la mesura que la situació econòmica de la Corporació ho permeti, sempre que el Producte Interior Brut de Catalunya experimenti creixement durant 3 trimestres consecutius, qualsevol de les parts de la Comissió Paritària podrà emplaçar l'altra per a l'inici de negociacions, en el termini màxim de 15 dies, per tal de revisar, esglaonadament, les retribucions del personal, prenent com a referència l'evolució de l'Índex de Preus al Consum català des de juliol de 2010, amb la finalitat de compensar progressivament la pèrdua del poder adquisitiu perdut des d'aquella data.

Aquesta revisió anirà condicionada a l'avaluació de l'acompliment, que es basarà principalment en la valoració de l'eficiència en el desenvolupament de les tasques, l'endarreriment en els terminis d'execució del treball, la seva qualitat, l'estricta compliment de l'horari i les absències injustificades.

Les parts es comprometen a negociar la implantació d'un pla de pensions o d'adherir-se al que opera per al personal de la Generalitat de Catalunya. Aquest pla ha d'estar implantat l'any 2015, especialment a l'efecte de poder ingressar-hi la compensació de la paga extraordinària no percebuda el mes de desembre de 2012, d'acord amb el Reial Decret 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, i altres a què el personal pogués tenir dret.

Article 27. Pagues extraordinàries

S'estableixen dues pagues extraordinàries per any, que correspondran al 100% de la quantitat de la remuneració total bruta d'una mensualitat i que s'abonaran el 22 de juny i el 22 de desembre, o el dia hàbil anterior si és el cas.

Article 28. Indemnització per raó del servei

Quan s'utilitzi el transport públic s'abonarà l'import del bitllet.

Quan s'utilitzi cotxe particular s'abonarà l'import del kilometratge que es fixi per al personal de l'Administració de l'Estat (0,21 euros/quilòmetre).

Altres despeses: autopista, aparcament, etc., s'abonarà l'import que es justifiqui.

Article 29. Hores extraordinàries

Els treballs extraordinaris desenvolupats fora de la jornada laboral ordinària seran compensats amb el temps de descans o remunerats, d'acord amb l'annex 2, de mutu acord, segons les disponibilitats de la corporació. El temps de compensació es realitzarà tenint en compte les necessitats del servei i d'acord amb el responsable de personal. Les compensacions seran segons la proporció de l'Annex 2.

Capítol 5. Millores socials

Article 30. Fons d'Acció Social

Per Acord de la Comissió Paritària del II Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès de 2 de març de 2010 es van aprovar les Bases reguladores per a la concessió dels ajuts del fons d'acció social per al personal laboral al servei de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès, amb una dotació pressupostària total de dos mil euros anuals.

Aquestes bases es mantindran durant tota la vigència d'aquest conveni col·lectiu i la quantia tan sols s'incrementarà si les disponibilitats pressupostàries de l'Ajuntament ho permeten.

Article 31. Bestretes reintegrables

L'Ajuntament estableix un fons destinat a proporcionar bestretes sense interessos als empleats/des públics/ques. L'import màxim a percebre no pot ser superior a dues mensualitats. La sol·licitud s'ha de presentar al registre general, especificant la quantitat i els terminis de devolució, que no podran superar els 24 mesos. El personal eventual contractat resta obligat a reintegrar la bestreta al final del contracte. Es concediran quan sigui possible i no afecti la Tresoreria. Entre la liquidació d'una bestreta i la sol·licitud d'una altra per part del mateix treballador ha de transcórrer com a mínim un període d'un any, llevat de causes excepcionals degudament justificades.

Article 32. Premi a l'antiguitat

Quan el personal compleixi 25 anys de serveis efectius prestats a l'Ajuntament de Llorenç se li assignarà un premi econòmic d'una mensualitat sencera, corresponent a l'import íntegre en el moment de causar el fet, o bé un mes de vacances, a lliure elecció del/de la treballador/a.

Article 33. Assistència jurídica

L'Ajuntament de Llorenç del Penedès s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tots/es els/les empleats/des que es trobin immersos en qualsevol procediment judicial en els ordres penal, civil o administratiu com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions.

Article 34. Prestació econòmica per incapacitat temporal

Si la normativa bàsica estatal en matèria de personal no disposa una altra cosa, en els supòsits d'incapacitat temporal, l'Ajuntament haurà d'abonar el 100% de la mensualitat real durant el període de baixa, tot i complementant l'import de la prestació que pugui fer efectiu la Seguretat Social, a partir del tercer dia de baixa.

Les parts negociadores acorden que mentre romangui en vigor el Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, d'acord amb el que disposa el seu article 9, la prestació econòmica per incapacitat temporal serà com segueix:

- Del 1r al 3r dia, ambdós inclosos: prestació del 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- Del 4t al 20è dia, ambdós inclosos: un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- A partir del 21è dia, inclusivament, fins al 90% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

- En els casos d'accident de treball, malaltia professional i de les malalties greus especificades en l'Annex del Reial decret 1148/2011 de 29 de juliol l'Ajuntament abonarà des del primer dia de la incapacitat un complement fins arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- També s'abonarà aquest complement fins arribar al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat en els casos, d'hospitalització o d'intervenció quirúrgica. S'exclouen d'aquest supòsit els casos de caràcter únicament estètic.

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

Per tenir dret a aquests complements, el/la treballador/a ha de tenir una antiguitat mínima d'un any sense interrupcions, en la prestació efectiva del seu servei. Aquest dret cessarà, entre altres causes, en el moment que finalitzi la vigència de la relació laboral, o bé als 18 mesos de situació de baixa.

Article 35. Roba i material de treball

L'Ajuntament està obligat a facilitar al personal la roba i els estris necessaris per al desenvolupament del seu treball. La roba de treball és la que es concreta a l'annex 3 del Conveni.

Capítol 6. Drets sindicals

Article 36. De la representació col·lectiva

36.1 De conformitat amb el que disposa l'Estatut dels treballadors, el personal laboral de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès té dret a participar-hi mitjançant els òrgans de representació de personal establerts.

36.2 Els/les delegats/des de personal gaudiran del crèdit horari legalment establert per exercir les seves funcions de representació.

Article 37. Drets sindicals i de representació

L'Ajuntament garanteix la llibertat sindical, segons la normativa de la Llei orgànica de llibertat sindical.

Els/les delegats/des de personal gaudiran de les garanties sindicals següents:

- En l'obertura d'expedient contradictori en el cas de sancions per faltes greus o molt greus s'escoltaran, a més de la persona interessada, els/les delegats/des de personal.
- Tindran capacitat jurídica per a l'exercici d'accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de les seves competències.
- Gaudiran de la lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries que afecten l'àmbit de la seva representació.
- En cap cas seran discriminats/des en la seva promoció econòmica o professional, per raó precisament de l'exercici de la seva representació durant el seu mandat i dins dels dos anys següents a la finalització d'aquest.
- Gaudiran de totes les garanties sindicals durant el seu mandat i durant els dos anys següents a la seva finalització.
- Tindran facultat de publicar i distribuir les publicacions d'interès laboral o social.
- Disposaran de les hores mensuals que li corresponguin dins la seva jornada de treball per a l'exercici de les funcions de representació, sense disminució de cap de les seves retribucions.

Article 38. Assemblees

El personal laboral podrà exercir el seu dret a reunir-se en assemblea. Les convocatòries seran comunicades per escrit, amb un mínim de 48 hores d'antelació. L'Ajuntament posarà a disposició del personal un lloc adequat per a la realització d'aquestes reunions.

Entre cada assemblea celebrada dintre de l'horari de treball, transcorrerà un període mínim de 2 mesos, a excepció de les que es facin per informar sobre la negociació col·lectiva.

Article 39. Mitjans materials

L'Ajuntament de Llorenç del Penedès ha de facilitar un tauler d'informació sindical, situat en un lloc de fàcil accés i a l'abast de tot el personal. Els/les representants del personal podran fer ús de l'equipament, tant informàtic com d'oficina, necessari per al desenvolupament de les tasques de representació. Així mateix, els/les representants dels/de les treballadors/es han de disposar d'un arxivador amb clau per guardar tota la documentació que es pugui generar.

Capítol 7. Règim disciplinari

Article 40. Règim disciplinari del personal

Tot el personal de l'Ajuntament de Llorenç al qual sigui d'aplicació aquest Conveni es regirà pel que disposa l'Estatut dels Treballadors pel que fa al procediment sancionador.

El tipus d'infracció i la sanció corresponent es remetrà al que estableix la normativa d'aplicació al personal funcionari. El personal de l'Ajuntament de Llorenç del Penedès ha d'utilitzar els mitjans posats a la seva disposició i els vehicles municipals estrictament en les tasques pròpies del lloc de treball. Tot ús indegut pot ser causa de sanció disciplinària d'acord amb el paràgraf anterior.

Disposició addicional

El Reial Decret 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, té caràcter de legislació bàsica estatal en matèria de personal al servei de les administracions públiques; per tant, en relació a aquest conveni serà d'aplicació també en aquelles clàusules en què no s'esmenti explícitament. En cas que fos derogat o modificat, totalment o en part, s'estarà exclusivament al que disposa aquest conveni i la legislació laboral vigent.

Annex 1

Taula salarial 2012

Imports anuals 14 mensualitats

Grup	Nom	S.B.	Antig.	Disp.	Complements		S.T.		SB+A+C
					M.Jor.	Respons.	Dif. Nivell	C.Específic	
A2	Director/a Nieró	12.906,52	467,94	1.237,19	-	4.897,25	-	5.297,08	24.805,98
A2	Director/a Casal d'estiu Temporal	12.906,52	-	-	-	4.072,44	-	5.139,42	22.118,38
C1	Tècnic/a Casa de Cultura	9.704,84	361,18	2.061,99	1.658,97	3.608,50	3.402,37	5.285,86	26.083,71
C1	Educadors/es	9.704,84	361,18	1.237,19	-	3.402,29	-	5.032,80	19.738,30
C1	Educadors/es TEMPORALS	9.704,84	-	-	-	3.093,00	-	4.931,51	17.729,35
C1	Monitors/es TEMPORALS	9.704,84	-	-	-	2.061,99	-	4.894,59	16.661,42
C1	Oficial 1a BRIGADA	9.704,84	361,18	5.413,78	1.658,97	3.608,50	-	5.205,98	25.953,25
C2	Oficial 2a BRIGADA	8.378,58	250,26	4.422,44	1.658,97	2.125,74	-	5.008,31	21.844,30
C2	Auxiliar Administratiu/va Casa de C.	8.378,58	250,26	1.237,19	-	2.061,99	1.816,51	4.992,76	18.737,29
C2	Auxiliar Administratiu/va oficines	8.378,58	250,26	-	-	3.298,81	5.286,22	5.116,98	22.330,85
C2	Auxiliar Llar d'infants TEMPORAL	8.378,58	-	-	-	2.525,94	-	4.863,63	15.768,15
C2	Auxiliar Administratiu/va TEMPORAL	8.378,58	-	-	-	2.525,94	-	4.863,63	15.768,15
C2	Auxiliar Casal d'estiu TEMPORAL	8.378,58	-	-	-	2.061,99	-	4.793,63	15.234,20
C2	Auxiliar Piscina TEMPORAL	8.378,58	-	-	-	2.061,99	-	4.793,63	15.234,20
AP	Netejadors/es	7.678,58	188,58	1.237,19	-	-	-	4.757,38	13.861,73
AP	Netejadors/es responsable	7.678,58	188,58	1.237,19	-	309,33	-	4.768,45	14.182,13
AP	Netejadors/es TEMPORAL	7.678,58	-	969,13	-	-	-	4.738,34	13.386,05
AP	Conserge	7.678,58	188,58	-	-	1.239,14	-	4.751,65	13.857,95
AP	Conserge TEMPORAL	7.678,58	-	-	-	969,13	-	4.738,34	13.386,05
AP	Peó/na BRIGADA TEMPORAL (40h)	7.678,58	-	1.658,97	3.267,09	1.239,14	-	2.548,82	16.392,60

MÉS JORNADA = La part proporcional del seu sou fins a 40 h. setmanals.

DIF. NIVELL = Dif. De Salaris Base entre els grups corresponents.

ANTIGUITAT = per triennis.

**Els contractes de durada inferior a 6 mesos, no percebran endarreriments.

Annex 2

Compensació d'hores extraordinàries

Grup	Normals	festives o nocturnes
A	1,5 x 1 hora treballada	2 x 1 hora treballada
B	1,5 x 1 hora treballada	2 x 1 hora treballada
C	1,5 x 1 hora treballada	2 x 1 hora treballada
D	1,5 x 1 hora treballada	2 x 1 hora treballada
E	1,5 x 1 hora treballada	2 x 1 hora treballada

Annex 3

Vestuari de treball

Peó polivalent

- 1 equip de pluja anual.
- 1 anorac amb bandes reflectores cada dos anys.
- 2 pantalons i 2 camises d'hivern anuals.
- 2 pantalons i 2 camises d'estiu anuals.
- 2 jerseis anuals.
- 1 impermeable per desgast anual.
- 1 botes d'aigua per desgast anuals.
- 1 sabates d'estiu anuals.
- 2 parells de mitjons d'hivern anuals.
- 2 parells de mitjons d'estiu anuals.

Llar d'infants

- 1 bata d'hivern anual.
- 1 bata d'estiu anual.
- 1 sabates d'hivern anuals.
- 1 sabates d'estiu anuals.
- 1 jaqueta d'hivern per al pati cada dos anys.

Servei de neteja

- 2 bates i 2 jerseis d'hivern anuals.
- 2 bates d'estiu anuals.
- 2 samarretes anuals.
- 1 sabates d'hivern anuals.
- 1 sabates d'estiu anuals.
- Guants de neteja (els necessaris)