

Dijous, 28 de maig de 2015

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ d'11 de maig de 2015, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Les Masies de Voltregà per al període 29.01.2015-31.12.2016 (codi de conveni núm. 08015342012009)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Les Masies de Voltregà subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 29 de gener de 2015, i de conformitat amb el que disposa l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 63/2015, de 28 d'abril, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

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

Resolc:

— 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Les Masies de Voltregà per al període 29.01.2015-31.12.2016 (Codi de conveni núm. 08015342012009) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació de la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE LES MASIES DE VOLTREGÀ PER AL PERÍODE 29.01.2015-31.12.2016

CAPÍTOL I. CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit personal

El present Conveni Col·lectiu serà d'aplicació al personal laboral que presti serveis a l'Ajuntament de Les Masies de Voltregà, llevat del personal provinent dels plans de formació i ocupació o similars que es regiran per les disposicions del seu contracte de treball.

Article 2. Vigència temporal

Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins el 31 de desembre de 2016. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i constància fefaent a l'altra part.

La vigència del present conveni es mantindrà fins que no s'aprovi un altre que el substitueixi.

Article 3. Garanties

1. Es respectaran, a títol estrictament personal, les condicions més beneficioses de treball, econòmiques i socials així com els drets adquirits per sobre dels presents acords per qualsevol altre contracte, acord o disposició que no vulneri el dret administratiu o laboral.

2. Les condicions d'aquest Conveni poden ser modificades per millores establertes en normes amb rang de llei.

Dijous, 28 de maig de 2015

Article 4. Vinculació a la totalitat

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

Article 5. Comissió Paritària

1. Es constituirà una comissió per a les funcions d'interpretació, vigilància i seguiment d'aquest Conveni, que estarà constituïda per dues persones per cadascuna de les parts: corporació i representant del personal (laboral i funcionari)
2. També correspondrà a aquesta Comissió la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de l'aplicació d'aquest Conveni.
3. La Comissió de seguiment es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i com a mínim una vegada a l'any, prèvia convocatòria de la presidència o de qui aquesta delegui. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.
4. Podran assistir a les reunions de la Comissió de seguiment assessors per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió de seguiment es formalitzaran en les corresponents actes.
5. En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

CAPÍTOL II. CONDICIONS DE TREBALL

Article 6. Organització del treball

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de la corporació i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal.
2. La Corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupen sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.
3. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el treballador/a tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat, i sense que en cap cas es consolidi una vegada deixi de fer-les.

Article 7. Jornada i horari de treball

1. Excepte el personal de l'Escola Bressol i el que presta serveis en la piscina municipal, la jornada de treball de la resta de personal serà de 37'5 hores setmanals, amb una flexibilitat horària (de la qual no es pot fer-ne ús de forma habitual) de 15 minuts posteriors a l'hora d'entrada i que es recuperaran dins de la mateixa jornada. No serà aplicable aquesta flexibilitat quan, per les especials característiques dels llocs de treball, sigui necessària la presència habitual dels seus ocupants.

Amb caràcter general, s'estableix un horari de permanència obligatòria de 9 a 14 hores. El temps restant, fins la jornada setmanal ordinària, es realitzarà, en horari de matí o tarda, en funció de les necessitats del servei.

De l'1 al 31 d'agost l'horari de treball del personal d'oficines serà de 8 a 15 h.

2. Abans del dia 31 de novembre de cada any els representants dels treballadors i de la corporació es reuniran per negociar el calendari anual on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius oficials que es fixin per la Generalitat de Catalunya en el calendari oficial de festes laborals més els dos dies festius locals així com els 22

Dijous, 28 de maig de 2015

dies laborables de les vacances. El resultat d'aquesta operació seran els dies hàbils que s'han de treballar durant l'any els quals es multiplicaran per 7'5 hores que són l'equivalent horari diari corresponent a les jornades setmanals establertes a l'apartat 1 d'aquest article.

3. A banda d'això, les tardes dels dies 5 de gener, dijous sant i el 24 i 31 de desembre no seran laborables però computaran en la jornada laboral.

4. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, amb caràcter general, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cadascun dels col·lectius de la Corporació.

5. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a sis hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 15 minuts diaris, que s'haurà de gaudir entre les 9,30 h i les 12'00 h en sala habilitada existent en la seu municipal. Fora d'aquest horari i d'aquest lloc no es podrà gaudir d'aquesta pausa. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors/res de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

Article 8. Formació

1. El personal de l'Ajuntament tindrà dret, en igualtat de condicions, a la promoció, la formació i un perfeccionament professional constant així com a la progressió en la carrera professional.

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

3. L'Ajuntament promourà l'assistència del personal en igualtat de condicions a qualsevol classe de cursos per al perfeccionament de la seva formació professional i donarà publicitat dels cursos que promoguin organismes públics o privats entre tot el personal que, per les seves funcions, pugui estar interessat a realitzar-los amb el vist i plau del Cap del departament, garantint en tot moment la igualtat d'oportunitats per a l'assistència. Per la seva banda, serà obligatòria l'assistència del personal als cursos de formació que es duguin a terme dins de l'horari laboral sense perjudici que la comissió pugui acordar altre tipus d'organització i/o compensació en el supòsit que els receptors dels cursos sigui el personal de la brigada municipal, de l'Escola Bressol o qualsevol altre col·lectiu de característiques especials que facin recomanable aquesta adaptació.

CAPÍTOL III. VACANCES, ASSUMPTES PERSONALS, PERMISOS I REDUCCIONS DE JORNADA

Article 9. Vacances

1. El personal gaudirà durant cada any natural de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies hàbils o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any fos menor, no substituïbles per compensació econòmica.

Als efectes d'aquest article, no es consideraran com dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per a determinats horaris.

2. L'inici i la finalització de les vacances del personal al servei de la corporació (a excepció del personal adscrit a Piscina i personal docent de l'escola bressol), serà dins l'any natural que correspongui i es gaudiran preferentment entre el juny i l'agost, llevat de necessitats del servei.

3. Per establir els corresponents torns de gaudi de les vacances anuals, es confeccionarà el calendari de vacances del personal amb dos mesos d'antelació al seu inici.

Quan el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural, o amb el permís per maternitat, o amb la seva ampliació per lactància, la treballadora tindrà dret a gaudir de les seves vacances en dades diferents, tot i que hagi finalitzat l'any natural al que correspongui.

4. Les vacances podran gaudir-se seguides o fraccionades. En aquest segon cas hauran de ser prèviament autoritzades i podran denegar-se per necessitats del servei.

Dijous, 28 de maig de 2015

5. El pla de vacances, un cop establert no podrà ésser modificat, llevat de casos justificats i sempre atenent a les necessitats del servei.

6. Quan més d'una persona del mateix departament vulgui gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris per determinar amb caràcter excloent i rotatori la preferència per elegir els períodes de gaudi:

1) Antiguitat en la Corporació.

2) Major nombre de càrregues familiars entenent com a tal tenir fills menors amb edat escolar fins a 16 anys.

3) Sorteig.

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

Article 10. Assumptes personals

1. El personal al servei de la corporació podrà disposar de fins a 5 dies de permís a l'any, o la part proporcional que li pertorqui segons el temps de prestació de serveis computat anualment, per assumptes personals sense justificació, amb caràcter no recuperable i retribuït.

2. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei, s'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació de 7 dies i mitjançant la intranet municipal. Aquesta petició ha de tenir el vist i plau de la Coordinadora de Serveis/Regidor i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat orgànica on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques del treballador/a al qual es concedeix el permís. Les peticions hauran de ser resoltes per la presidència en el termini de 5 dies i la manca de resolució en el termini indicat produirà efectes desestimatoris.

3. No es podran utilitzar aquests dies com a prolongació de les vacances d'estiu.

4. El dies per assumptes personals de cada exercici s'hauran de gaudir abans del 30 gener del l'exercici següent.

Article 11. Permisos. Condicions generals d'exercici

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

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.
- f) Permís per canvi de domicili.

2. Els permisos regulats per aquest Conveni són retribuïts, llevat del permís sense retribució per atendre un familiar.

3. Als efectes dels permisos regulats en aquest article, tindran la consideració de familiars de primer grau per consanguinitat tant el cònjuge com la parella de fet de l'empleat entenent-se com a tal la que s'hagi constituït i acreditat la seva condició de conformitat amb allò que estableix la Llei 25/2010 per la qual s'aprova el Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, o norma que la substitueixi.

A aquests mateixos efectes tota referència al cònjuge i als seus familiars per consanguinitat o afinitat s'entendrà aplicables a la parella de fet de l'empleat/ada, a què s'ha fet esment al paràgraf precedent, i als seus familiars.

3. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la Corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies. Per causes motivades derivades de les necessitats del servei es podrà denegar el gaudiment de permís en els dies sol·licitats.

Dijous, 28 de maig de 2015

4. Fora dels permisos regulats en aquest conveni, qualsevol altra absència en el lloc de treball (per inclemències meteorològiques, assistència a enterraments, visites o proves mèdiques de familiars no directes o altres persones, etc) anirà a compte dels dies d'assumptes personals.

Article 12. Permisos retribuïts

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

a) Per traslladar-se de domicili, 1 dia si el fet es produeix en la comarca d'Osona i dos dies si és fora. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

b) Per a exàmens finals en centres oficials, 1 dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova.

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat per al compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica.

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

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

d) Per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral, 4 dies.

Article 13. Permís per matrimoni

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

2. El gaudiment d'aquest permís acumulat el període de vacances haurà de ser autoritzat i es podrà denegar per necessitats acreditades del servei.

Article 14. Permís per matrimoni d'un familiar

Els treballadors als quals els hi són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 15. Permís de maternitat per part

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

2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

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

Dijous, 28 de maig de 2015

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos part, acolliment o adopció. En el cas de filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre, que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a seva salut.

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

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

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

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

Article 16. Permís de maternitat per adopció o acolliment

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

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

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

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

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

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

Article 17. Permís per naixement, adopció o acolliment

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

Dijous, 28 de maig de 2015

Article 18. Permís de paternitat

1. Pel naixement, acolliment o adopció d'un fill/a el pare o l'altre progenitor té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives que es podran gaudir:

a) des de la data del naixement o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment,

b) durant el període comprès des del finiment del permís de naixement del fill o filla (o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment) i fins que fineixi el permís de maternitat,

c) o també immediatament després del finiment d'aquest permís.

2. Aquest permís és independent del gaudiment compartit dels permisos de maternitat per part i de maternitat per adopció o acolliment.

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

Article 19. Permís per lactància

1. El/La treballador/a té dret al permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís s'incrementarà proporcionalment. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. Aquest permís podrà ser exercitat indistintament per un o una altra dels progenitors, en el cas que ambdós treballin.

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

Article 20. Permís per naixement de fills prematurs o que hagin de romandre hospitalitzats

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

Article 21. Permisos per a atendre fills discapacitats

Els progenitors amb fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport, així com a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 22. permís prenatal

1. Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenats i a tècniques de preparació per al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

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

Article 23. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en una comarca

Dijous, 28 de maig de 2015

diferent a la del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

Article 24. permís per visites mèdiques

Els empleats de la corporació tenen dret a permís retribuït d'absència del lloc de treball d'un màxim de 3 hores per visites o proves mèdiques personals tant amb la Seguretat Social com Mútues privades. Si la visita o la prova mèdica es duu a terme fora de la comarca, el permís tindrà una durada màxima de 5 hores. En tot dos casos s'haurà d'aportat justificant on consti la data d'entrada i sortida de la consulta.

S'estableix un permís de flexibilitat horària recuperable d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites i proves mèdiques dels cònjuges, ascendents i descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar l'empleat durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís o durant la setmana següent, tenint en compte la necessitat del servei.

Article 25. permís sense retribució per atendre un familiar

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

Article 26. permisos per situacions de violència de gènere

1. Les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència, totals o parcials, es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

2. Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que comportarà la disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

Article 27. Permís per conciliació de la vida familiar i laboral

Es podrà disposar de 4 dies de permís retribuït per motius de conciliació de la vida familiar i laboral d'acord amb l'article 48 j) de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, que es podran gaudir en jornades senceres o per hores.

Article 28. Permís per a l'exercici de funcions sindicals o de representació del personal

El treballador, previ avís i justificació, podrà absentar-se de la feina amb dret a remuneració per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencional.

Article 29. Permís per risc durant l'embaràs o durant la lactància natural

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

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

Article 30. Reduccions de jornada. Requisits per a la seva concessió

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

Dijous, 28 de maig de 2015

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

Article 31. Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions

Sens perjudici del que s'estableix en l'article 31, les persones que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada, amb la reducció proporcional de retribucions. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ésser d'una altra fracció de jornada, que ha d'ésser en tot cas entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

Article 32. reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Els empleats/ades públics/ques poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) 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.
- c) Per tenir 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 impedeixi ésser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial),
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 33. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

- 1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
- 2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

CAPÍTOL V. RETRIBUCIONS I ALTRES CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 34. Retribucions

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament de les Masies de Voltregà tindran la mateixa estructura i quantia que les establertes en la normativa bàsica de funció pública, classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

A) Retribucions bàsiques

- a) Sou. Es la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2 i, si escau les diferents agrupacions professionals sense requisit de titulació que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.
- b) Triennis consistents en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei. Quant a la seva meritació i import serà d'aplicació la normativa sobre funció pública.

B) Retribucions complementàries

Sense perjudici del desenvolupament que es realitzi per la normativa autonòmica de les disposicions de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, són retribucions complementàries:

- a) Complement de destinació. Consisteix en un quantia que retribueix el nivell que se li hagi assignat al lloc de treball (dels 30 existents a la normativa sobre funció pública) i la seva quantia vendrà fixada, per a cada grup de classificació professional a la Llei de Pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Dijous, 28 de maig de 2015

Fins que no es dictin les lleis de la funció pública que desenvolupin l'EBEP en matèria de retribucions, els nivells màxims i mínims de cada grup de classificació professional són els següents:

Grup/subgrup de classificació	Nivell mínim	Nivell màxim
Subgrup A1	20	30
Subgrup A2	16	26
Subgrup C1	11	22
Subgrup C2	9	18
Agrupacions professionals	7	14

b) Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat exigible per al desenvolupament de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball (o en qualsevol altre instrument organitzatiu similar). Aquest complement és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

c) Complement de productivitat. La finalitat d'aquest complement és retribuir el grau d'interès, la iniciativa o esforç amb el que el treballador desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. La quantia global la fixa el Ple municipal i la distribució individual la realitza el president.

C) Pagues extraordinàries.

El personal percebrà anualment dues pagues extraordinàries les quals es meritiran els mesos de juny i desembre abonant-se en els mesos esmentats i el seu import comprendrà la quantia d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries (exclosos el complement de productivitat i les gratificacions per serveis extraordinaris) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació.

No obstant això, tant l'abonament de les dues pagues extraordinàries com la seva quantia resten subordinats a allò que s'estableixi en les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat de cada exercici pressupostari.

Article 35. Hores extraordinàries

Tindran la consideració d'hores extraordinàries les que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Conveni, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir. Excepcionalment es podrà exigir al personal de l'Ajuntament de Les Masies de Voltregà l'execució de tasques fora del seu horari ordinari.

La forma de retribuir els serveis extraordinaris s'haurà de pactar de mutu acord entre l'interessat/da i la corporació, tenint present que la compensació per temps de descans tindrà caràcter prioritari i es podrà realitzar sempre i quan no s'alteri la prestació del servei.

La retribució d'aquestes hores serà la següent:

a) Hores extraordinàries ordinàries: tenen aquesta consideració les realitzades de dilluns a divendres entre les 6'00 h i les 22'00 h.

- Compensació econòmica: 115% respecte el preu de l'hora ordinària de treball.
- Compensació en descans: una hora i 15 minuts.

b) Hores extraordinàries nocturnes: tenen aquesta consideració les realitzades de dilluns a diumenge entre les 22'00 h. i les 6'00 h.

- Compensació econòmica: 130 % respecte el preu de l'hora ordinària de treball.
- Compensació en descans: 1 hora i trenta minuts.

c) Hores extraordinàries festives: tenen aquesta consideració les realitzades en dissabte, diumenge i dies festius oficials entre les 6'00 h. i les 22'00 h.

Dijous, 28 de maig de 2015

- i. Compensació econòmica: 130 % respecte el preu de l'hora ordinària de treball.
- ii. Compensació en descans: 1 hora i trenta minuts.

Article 36. Incrementos salarials

Durant la vigència del present Conveni, els treballadors de la corporació tindran dret a les millores salarials establertes en les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 37. Altres complements salarials

- Factor de prolongació de jornada, que es concedirà al treballador/a o col·lectiu que per necessitats de servei requereixi la realització d'una jornada ordinària de 40 hores. Aquest factor s'abonarà a raó del 115% de la retribució ordinària de treball comparable.

- Factor de festivitat, que es percebrà per aquell personal que dintre de la seva jornada ordinària i a temps complet s'incloguin dissabtes i/o diumenges i/o festius entre setmana de les 22 hores del dia de la vigília de festiu a les 22 hores del dia festiu. Aquest factor s'abonarà al mes següent en què s'hagi donat la circumstància exposada a raó del 115 EUR de la retribució ordinària de treball comparable, dins de la franja horària dels dies festius abans indicats. L'abonament d'aquest factor és incompatible amb la percepció d'hores extraordinàries.

Article 38. Classificació del personal laboral. Categories professionals

1. La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Les Masies de Voltregà es farà en categories laborals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'Estatut bàsic de l'empleat públic. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

2. En conseqüència, a la plantilla de personal es determinaran les categories en que s'agrupa el personal laboral inclòs en l'àmbit d'aplicació del present conveni, segons la titulació mínima necessària per accedir-hi:

Grup A1: Tècnics superiors. Doctors o llicenciats universitaris.

Grup A2: Tècnics mitjans. Diplomats universitaris, titulats de grau mig.

Grup C1: Administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o tècnic FP2.

Grup C2: Auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Graduat Escolar, Graduat ESO, FP1.

Grup AP: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació.

Article 39. Indemnitzacions per raó del servei

1. Les eventuais indemnitzacions per raó del servei (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

2. En el cas desplaçaments es farà servir preferentment els vehicles corporatius. En el supòsit que s'utilitzi el vehicle particular el desplaçament serà a risc i ventura del treballador i només s'abonarà indemnització per quilometratge.

40. Nòmina

La nòmina, llevat dels casos de força major, es transferirà com a data límit el dia 30 de cada mes, a excepció dels mesos de juny i desembre, en els quals la transferència de la nòmina i paga extra es realitzarà com a data límit el dia 22 dels esmentats mesos.

CAPÍTOL VI. ASPECTES SOCIALS

41. Incapacitat temporal i indisposicions

A) Incapacitat Temporal

En aplicació de l'article 9 i disposició transitòria 15a del Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, publicat al butlletí oficial de l'Estat de data 14 de juliol de 2012, en matèria de prestació econòmica per IT s'acorda el següent:

Dijous, 28 de maig de 2015

Primer. Complementar la prestació d'incapacitat temporal per contingències comuns dels empleats/des públics municipals, sotmès al règim de la Seguretat social com el sotmès a un règim especial de mutualisme administratiu, amb els límits màxims permesos pel Reial decret llei 20/2012, d'acord amb el detall següent:

- Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.
- A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Segon. Establir que les prestacions que derivin de situacions d'incapacitat temporal que es produeixin pels motius següents percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat:

- hospitalització,
- intervenció quirúrgica,
- durant l'embaràs,
- les motivades per una situació de violència de gènere,
- Les malalties infeccioses que es puguin transmetre a la col·lectivitat per via respiratòria, com per exemple el carboncle, diftèria, lepra, meningitis, tuberculosa, rubèola, tuberculosi pulmonar, tos ferina, xarampió, varicel·la o escarlatina.
- Fractures o accidents no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització perllongada de la persona.
- Altres malalties comunes quan hi hagi avisos excepcionals de l'autoritat sanitària que obliguin al treballador a romandre al seu domicili.

Per acollir-se a l'excepcionalitat establerta en els dos darrers apartats s'haurà d'acreditar mitjançant un certificat mèdic que indiqui que la persona pateix una malaltia infecciosa que es pot transmetre per via respiratòria."

Tercer. Establir que en el supòsit d'incapacitat temporal per contingències professionals es percebrà el 100% de les retribucions fixes i periòdiques percebudes durant el mes anterior al de la situació d'incapacitat temporal i al llarg de tot el període de durada d'aquesta.

Quart. Establir que les parts es reuniran, si s'escau, per analitzar la viabilitat d'incorporar supòsits que requereixin una especial protecció i s'aconselli la percepció del 100% de les retribucions en situacions d'incapacitat temporal en base al seu caràcter excepcional i justificat d'acord a l'establert a l'art. 9.5 del RDL 205/2012 o l'adopció d'altres mesures socials, garantint en tot cas, un tractament d'equitat entre tots els empleats/des públics.

B) Indisposicions

De conformitat amb allò que estableix la Disposició Addicional 38ena, apartat 1, de la Llei 17/2012, de 27 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per 2013, l'absència del lloc de treball durant 1 dia per any natural per causa de malaltia o accident que no doni lloc a una situació d'incapacitat temporal no comportarà descompte en nòmina. A partir de la segon dia d'indisposició es procedirà a descomptar de la nòmina la mateixa quantia que la prevista per la situació d'incapacitat temporal i la part proporcional en tots els conceptes retributius i plusos que percebi el treballador. Aquest dia d'indisposició haurà de ser degudament justificat per escrit en tots els casos. En el cas que no es justifiqui documentalment, l'absència per indisposició anirà a càrrec dels dies d'assumptes personals o vacances.

C) Altres mesures

1. L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mútua d'accidents de treball o d'altres facultatius que designi la Corporació. La negativa de l'empleat/da a sotmetre's als esmentats reconeixements podrà determinar l'extinció dels drets econòmics establerts, com a millores del règim de la seguretat

Dijous, 28 de maig de 2015

social, a càrrec de la Corporació. També comportarà la retirada del complement a càrrec de la corporació quan el resultat d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat/da no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real de l'empleat/da no li incapacita per desenvolupar la seva feina.

2. Simultàniament a la retirada del complement per incapacitat temporal, l'Ajuntament sol·licitarà a l'Institut Català d'Avaluacions mèdiques (ICAM) que realitzi el control de la incapacitat temporal del treballador/a afectat/da i únicament en el supòsit que aquest organisme confirmi la situació de baixa mèdica del malalt la Corporació procedirà a retornar al treballador/a els imports dels complements deixats d'abonar.

3. En els casos de baixes laborals per malaltia comuna que donin lloc a una situació d'incapacitat temporal del treballador, els factors establerts en aquest conveni es percebran de forma proporcional al temps treballat efectiu durant el mes, és a dir, no es percebrà en la seva integritat. Aquesta reducció s'aplicarà a qualsevol altre complement o plus que percebi el treballador per qualsevol altre concepte.

Article 42. Pòlissa d'assegurança de responsabilitat civil

1. L'Ajuntament mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per cobrir, d'acord amb les condicions que es pactin al contracte amb l'asseguradora, les indemnitzacions que es vegin obligats a satisfer el personal comprés en l'àmbit d'aquest Conveni pels danys ocasionats a tercers pel desenvolupament de les seves funcions al servei de la Corporació i fins a la quantia màxima pactada al contracte d'assegurança. La mateixa assegurança cobrirà el pagament de les costes i despeses judicials, incloent-hi les fiances que puguin ésser exigides a l'assegurat per garantir la seva responsabilitat.

L'Ajuntament informarà als representants dels treballadors dels termes i condicions pactats al corresponent contracte d'assegurança.

2. La possible producció de danys per ús i circulació de vehicles amb motor de titularitat municipal, la cobriran les pòlisses d'assegurança de vehicles corresponents, d'acord amb les condicions pactades amb l'asseguradora.

Article 43. Roba de treball

L'Ajuntament facilitarà anualment la roba de treball per als seus treballadors (personal de brigada, neteja, escola bressol i piscina) segons les necessitats del servei. En el cas concret del personal de l'escola bressol l'Ajuntament subministraran dues bates un cop a l'any i pel personal de la piscina municipal l'Ajuntament subministrará una samarreta un cop a l'any.

El personal haurà de retornar la roba de treball en el cas que finalitzi la seva prestació de serveis amb la corporació. A més a més, la roba de treball subministrada no es podrà utilitzar fora de la jornada laboral.

CAPÍTOL VII. ACCÉS I PROVISIÓ

Article 44. Oferta pública d'ocupació

1. La planificació dels recursos humans de la Corporació tindrà com objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seu efectius, la seva millor distribució, formació promoció professional i mobilitat.

2. L'oferta pública d'ocupació inclourà totes les places vacants pressupostades que es considerin necessàries per al funcionament dels serveis públics essencials, dins de cada exercici pressupostari i en funció de les previsions establertes en les successives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

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

Article 45. Promoció interna

1. A semblança del que resulta d'aplicació als funcionaris, la promoció del personal laboral fix consisteix en l'ascens d'una categoria enquadra en un grup de classificació professional a una categoria enquadra en el grup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup de classificació professional superior, tenir una antiguitat de almenys dos anys de servei actiu en el

Dijous, 28 de maig de 2015

subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

2. A l'efecte de promoció interna, en tant no es dictin les normes de desenvolupament de la Llei 7/2007 per la qual s'aprova l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i per les quals es regirà la promoció interna del personal laboral de la Corporació, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. Sense perjudici de les especificitats relatives a la promoció interna del personal laboral regulades a la Llei 7/2007, l'accés a cossos i escales del subgrup C1 podrà dur-se a terme a través de la promoció interna des de cossos o escales del subgrup C2 de l'àrea d'activitat o funcional corresponent, quan aquestes existeixin, i es realitzarà pel sistema de concurs-oposició, amb valoració de la fase de concurs dels mèrits relacionats amb la carrera i els llocs desenvolupats, el nivell de formació i l'antiguitat.

A aquests efectes es requerirà la titulació establerta a l'article 25 de la Llei 30/1984, de mesures per a la reforma de la funció pública (o la que posteriorment s'implanti en aplicació de l'EBEP) o una antiguitat de 10 anys en el cos o escala del subgrup C2, o de 5 anys i la superació d'un curs específic de formació al que s'accedirà per criteris objectius.

4. El treballador/a podrà ser destinat a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat d'acord amb les garanties que estableix la legislació laboral i el present conveni col·lectiu.

CAPÍTOL VIII. SEGURETAT I SALUT LABORAL

En aquesta matèria s'estarà al que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre i la resta de normativa que la desenvolupa.

CAPÍTOL IX. DRETS SINDICALS

En aquesta matèria s'estarà al que disposen la Llei Orgànica de Llibertat Sindical i l'Estatut dels Treballadors.

CAPÍTOL X. RÈGIM DISCIPLINARI

Article 46. Règim disciplinari

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

47. Faltes disciplinàries

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

2. Es consideraran com a faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

Dijous, 28 de maig de 2015

i) Totes aquestes faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP les quals seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

3. Es consideren com a faltes greus:

a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.

b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.

d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.

e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.

f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.

g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.

i) La negativa a accomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.

j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.

k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.

m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.

n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.

o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.

p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

r) La pertorbació greu del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

t) La utilització o publicació indegudes de dades dels quals tingui coneixement per raó del seu treball.

Dijous, 28 de maig de 2015

u) La reincidència en faltes lleus.

v) Totes aquestes faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP les quals seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

4. Es consideraran com a faltes molt greus:

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

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

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

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

e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.

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

g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.

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

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

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

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

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

m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.

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

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

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

q) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.

Dijous, 28 de maig de 2015

- r) La indisciplina o desobediència en el treball.
- s) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- t) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomandes.
- u) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- v) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- w) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any
- x) Totes aquestes faltes que siguin establertes pels funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP les quals seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació als fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

Article 48. Sancions

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

A) Per faltes lleus:

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

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

d) Pèrdua de graus personals

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

C) Per faltes molt greus:

- a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.
- b) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- c) Trasllet del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

Dijous, 28 de maig de 2015

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

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

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

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

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

Article 49. Tramitació

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinàries del personal laboral de la Corporació així com les mesures provisionals que s'acordin es regiran, en tot allò que no contravinguin l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya i, en concret, pel Decret legislatiu 1/1997, el Decret 243/1995 i, subsidiàriament, pel Decret 214/1990 en relació a les especificitats que afecten al món local.

Article 50. Prescripció

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

2. El termini de prescripció començarà a comptar des de que la falta s'hagués comès, i des de que finalitza la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs, en el cas de faltes greus o molt greus, per la notificació a l'interessat de l'inici del procediment disciplinar i mentre duri la seva tramitació dins dels terminis legals i reglamentaris, o pel termini d'audiència per la comissió de faltes lleus, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

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

Article 51. Inscripció i cancel·lació

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

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

Barcelona, 11 de maig de 2015

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia