

Dimarts, 3 de maig de 2016 - Número 84

Administració Autònoma

2016-03219

Generalitat de Catalunya

Departament de Treball, Afers Socials i Famílies – Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ de 22 d'abril de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Creixell, per als anys 2015 - 2020 (codi de conveni núm. 43003122142008).

Vist el text de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Creixell, subscrit per les parts negociadores en data 11 de maig de 2015 i 29 de febrer de 2016, i de conformitat amb l'article 38.8 de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'article 2.1a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, l'article 170.1e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, el Decret 86/2016, de 19 de gener de 2016, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de 29 d'abril de 2015 per l'òrgan de govern competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada,

RESOLC:

1. Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Creixell per als anys 2015 - 2020 en el corresponent Registre de convenis i acords col·lectius de treball amb funcionament a través de mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament Treball, Afers Socials i Famílies a Tarragona.
2. Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiquen aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del l'Acord.

Tarragona, 22 d'abril de 2016.

Carme Mansilla Cabré, directora dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Coneixement, e.f. (En virtut de la disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració parcial del Departament d'Empresa i Coneixement).

Transcripció del text literal signat per les parts

Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu per al personal de l'Ajuntament de Creixell per als anys 2015-2020

Preàmbul. Tradicionalment a l'Ajuntament de Creixell, i als sols efectes de la negociació de les condicions laborals, el col·lectiu de treballadors/es s'ha dividit entre el personal funcionari/a i dins d'aquest, la policia local- i el personal laboral. Resulta obvi que el treball desenvolupat per ambdós col·lectius és idèntic, no depenent de la condició laboral o estatutària que ostentin els treballadors/es per al correcte compliment de les seves tasques. En conseqüència, i amb l'única finalitat de no establir diferències en les condicions de treball on no existeixen, el present acord de condicions de treball/conveni col·lectiu unificarà els preexistents, respectant, en qualsevol cas, les especificitats que puguin derivar-se en aspectes concrets de la relació laboral.

Capítol 1. Condicions generals

Article 1. Àmbit personal

Aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu serà aplicable a tot el personal que presta servei a l'Ajuntament de Creixell, mitjançant una relació estatutària o mitjançant una relació laboral.

Article 2. Vigència i durada.

Aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu entrarà en vigor a partir de 1 de maig de 2015, amb l'excepció prevista amb l'article 17.a).

La seva durada serà de 5 anys a partir de la data de la signatura, i es prorrogarà per tàcita reconducció si no es formula denúncia de revisió amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la indicada data.

Un cop feta la denúncia, les parts es comprometen a iniciar les negociacions dins el termini dels trenta dies següents. Mantindrà la seva vigència fins que no s'aconsegueixi un altre acord de condicions de treball/conveni col·lectiu que el substitueixi.

En el supòsit que alguna administració impugni aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu en tot o en alguna de les seves parts, la part afectada tornarà a la taula negociadora a efectes de renegociar aquella part de l'Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu impugnada.

Es preveu la possibilitat de renegociar qualsevol punt de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu cada any, d'acord amb la previsió continguda en l'article 4.

Article 3. Compensació i absorció

Les condicions establertes en el present acord de condicions de treball/conveni col·lectiu considerades en el seu conjunt i en còmput anual, podran ésser compensades amb les ja existents en el moment d'entrar en vigor, qualsevol que sigui l'origen o causa de les mateixes. Així mateix podran ser absorbides per altres condicions superiors fixades per disposició legal.

Article 4. Clàusula de garantia "ad personam"

Es garanteix el respecte als drets individuals adquirits mitjançant qualsevol contracte o resolució que no vulneri el dret administratiu. Les condicions pactades en aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu es consideren mínimes i, consegüentment, qualsevol pacte, norma o disposició de rang superior més favorable ha de prevaldre sobre el que s'estableix en aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.

Article 5. Comissió paritària

5.1. Com a òrgan d'interpretació, estudi i seguiment de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu es constitueix una comissió formada per, com a màxim, 5 representants/es dels/de les treballadors/res i fins un màxim de 5 representants/es de la corporació.

Totes les parts podran acudir amb els/les seus/seves respectius/ves assessors/res.

Es preveu la possibilitat de nomenar suplents/es en cas de necessitat.

5.2 La Comissió Paritària tindrà les següents funcions:

- a) Interpretació, vigilància, aplicació, desenvolupament i seguiment de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.
- b) Resolució de tots els assumptes que siguin sotmesos a la seva decisió respecte a qualsevol de les condicions establertes en el present Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu. Els acords de condicions de treball/conveni col·lectiu presos en el si de la Comissió Paritària vinculen a les parts, en l'àmbit de les seves competències.
- c) Mediació i conciliació en el tractament de les qüestions i dels conflictes de caràcter individual o col·lectiu que es plantegin dins l'àmbit de regulació de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.
- d) Totes les activitats que tendeixin a una major eficàcia pràctica dels acord de condicions de treball/conveni col·lectiu, o que s'hagin establert en el seu text o qualsevol altre que, en el seu cas, se li pugui atribuir a l'empara de les disposicions que es promulguin en el futur.
- e) Rebre informe en el moment de la signatura del contracte.
- f) Realitzar el seguiment i anàlisi de la contractació laboral i volum d'hores extres realitzades. Per això l'Ajuntament posarà a disposició de la comissió totes les còpies bàsiques dels contractes i informes dels treballs extraordinaris.
- g) Formular iniciatives, propostes i suggeriments a fi de millorar la situació de la contractació temporal.
- h) Establir criteris per a l'elaboració dels concursos de selecció de personal temporal abans de la seva aprovació, amb objectivitat en la seva classificació professional i retribucions.

5.3 El règim de funcionament de la Comissió Paritària serà:

- a) Les reunions han de tenir, amb caràcter ordinari, una periodicitat mínima anual. També se'n podran fer, amb caràcter extraordinari, a petició de qualsevol de les parts. De totes les sessions, tant ordinàries com extraordinàries, se n'estendrà l'acta corresponent.
- b) Aquestes comissions s'han de constituir en un termini màxim de quinze dies a partir de la signatura d'aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.
- c) Les comissions quedaran constituïdes, en primera convocatòria, per les dues tercers parts de les persones que l'integren, i en segona convocatòria, que s'ha de fer sempre el mateix dia que la primera, mitja hora després, per la majoria dels seus membres.
- d) La corporació nomenarà a un/a secretari/a, el /la qual exercirà les funcions pròpies del seu càrrec en els òrgans col·legiats, entre les quals s'inclouen la confecció de les actes i de les convocatòries. Aquestes seran personals, per escrit i hi ha de figurar-hi la proposta de l'ordre del dia a tractar, i adjuntar l'esborrany de l'acta de la sessió anterior.

- e) L'ordre del dia es confeccionarà amb els punts fixats en la sessió anterior i aquells altres que proposin per escrit qualsevol de les parts.
- f) Les convocatòries ordinàries s'han de notificar amb 7 dies hàbils d'antelació, com a mínim. Fins 72 hores abans de l'inici de la sessió, qualsevol de les parts podrà proposar la incorporació d'altres punts a l'ordre del dia.
- g) Les convocatòries extraordinàries s'han de notificar amb 24 hores d'antelació i realitzar-se en un termini màxim de 5 dies hàbils posteriors a la presentació de la sol·licitud efectuada per qualsevol de les parts.
- h) Les comissions poden utilitzar els serveis ocasionals o permanents de persones assessores, amb veu i sense vot. Aquestes seran nomenades lliurement per cadascuna de les parts en nombre no superior a dos.
- i) Tots els acords de les comissions requereixen el consens d'ambdues parts.
- j) Les parts poden decidir, en aquelles qüestions sobre les quals no hi hagi acord, sotmetre-les al criteri d'un arbitratge, com pot ser el Tribunal laboral de Conciliació, Mediació i Arbitratge de Catalunya, inclòs l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors.

5.4. Comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna.

A efectes de promoció interna i provisió de llocs de treball, s'acorda la participació dels/de les delegats/des de personal en la confecció de la normativa de promoció professional i promoció interna, amb criteris d'objectivitat i igualtat d'oportunitats, per a l'accés a les diferents categories i llocs de treball. Aquesta normativa contindrà aspectes com els sistemes de selecció, requisits per a participar en els processos selectius, mèrits a valorar, etc.

Capítol 2

Article 6. Jornada laboral, calendari laboral i vacances

Jornada laboral

La establerta per la legislació vigent en cada moment i al llarg de la vigència del present Conveni.

Actualment la Resolució de 23 de desembre de 2013, de la Secretaria de Estat d'Administracions Públiques, per la que s'estableix el règim per al gaudiment d'un dia addicional d'assumptes particulars introduït per la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de desembre, de control de la Deute Comercial en el Sector Públic i s'adapta la Resolució de 28 de desembre de 2012 de aquesta Secretaria d'estat, estableix que la durada de la jornada de treball serà de 37,5 hores de treball efectiu de mitja en còmput anual, equivalent a 1.657 hores.

Per ser tan diversa la feina que es fa en els diferents centres de treball i serveis de l'Ajuntament, els horaris en general s'han d'adaptar a les peculiaritats i a les exigències de cadascun, d'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu amb l'organització establerta per l'Ajuntament i amb la legalitat vigent.

Per als/a les empleats/des municipals, entre l'acabament d'una jornada i el començament de l'altra han de transcórrer 12 hores com a mínim, sense perjudici del que disposin les condicions específiques de treball de la Policia Local.

Per als/a les empleats/des municipals hi ha d'haver un descans setmanal de 48 hores ininterrompudes, sense perjudici del que disposin les condicions específiques de treball de la Policia Local.

Els/Les empleats/des en règim de jornada completa gaudiran d'un descans de 30 minuts. Els/Les empleats/des amb jornada inferior gaudiran d'un descans proporcional al temps treballat.

a) Els torns de treball seran els següents per a cada categoria:

Personal d'administració general: El compliment íntegre de la jornada es realitzarà majoritàriament al matí. La jornada començarà a les 8 del matí fins les 15 hores. S'estableix un dia per la tarda en la que treballarà el personal per completar la jornada laboral d'acord amb la legislació vigent.

L'horari de règim comú, que afecta les dependències de caràcter administratiu i assimilades, tindrà una part d'horari fix, de 9.00 a 14.00 hores, de dilluns a divendres, mentre que la resta de la jornada principal s'haurà de completar, en horari flexible, entre les 7.00 i les 16.00 hores, d'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu amb l'organització del departament.

Personal de Brigada: El compliment íntegre de la jornada es realitzarà majoritàriament al matí. La jornada començarà a les 7 del matí fins les 14 hores complimentant-se la jornada per la tarda en rotació del personal de dilluns a dijous, i sempre d'acord amb el còmput setmanal d'hores que estableixi la llei durant la vigència del present Conveni.

Personal de neteja: es regirà d'acord amb les seves característiques amb la mateixa durada que la resta de personal de 37,5 hores setmanals, en funció de la legislació vigent i d'acord amb les necessitats del servei.

Personal Àrea de Cultura, Turisme, Joventut i Esports: es regirà d'acord amb les seves característiques amb la mateixa durada que la resta de personal de 37,5 hores setmanals, d'acord amb les necessitats del servei i segons quadrant anual, que serà presentar a l'últim trimestre de l'any per la seva aprovació.

S'agrega una clàusula addicional que queda redactada al final del present Conveni.

Policia local: es regirà d'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu amb les seves característiques amb la mateixa durada que la resta de personal de 37,5 hores setmanals. Quedarà supeditat a la realització del quadrant amb còmput d'hores anuals en rotació. Prestarà serveis durant els caps de setmana, amb una alternança en la

relació de 2 a 3, és a dir, dos caps de setmana de servei per cada tres de descans com mínim. La policia local haurà de disposar del quadrant anual a data 30 de novembre de l'any anterior.

Les hores extraordinàries seran de caràcter voluntari i únicament es realitzaran per necessitats del servei.

Per als/a les empleats/des municipals que treballin de nit, en cap cas la jornada de treball del torn de nit pot superar les 8 hores, sens perjudici del que disposin les condicions específiques de treball de la Policia Local.

b) Aquestes jornades podran ser modificades durant la vigència del present Conveni amb l'acord de la Comissió Paritària.

Article 7. Vacances

1. Es gaudeix anualment de 22 dies hàbils o dels dies que en proporció li corresponguin si el temps treballat és inferior a un any.

2. Quan el marc legal vigent u permeti el personal gaudirà dels dies de vacances anuals que s'indiquen a continuació en el cas d'haver completat els anys d'antiguitat corresponents a:

15 anys de servei: 1 dia hàbil.

20 anys de servei: 2 dies hàbils.

25 anys de servei: 3 dies hàbils.

30 anys de servei: 4 dies hàbils.

35 o més anys de servei: 5 dies hàbils.

Les vacances es podran gaudir des de l'1 de gener fins al 31 de desembre.

No obstant, prèvia autorització expressa de la regidoria de personal i sempre que el servei no es vegi afectat, les vacances es podran gaudir fins al 31 de març de l'any següent.

3. Si per necessitats específiques dels serveis que ofereix l'Ajuntament amb denegació expressa, el personal no pot fer les vacances dins el període establert a l'apartat 1 d'aquest article, es podran realitzar dins dels 3 mesos de l'any següent. S'estableix una prima d'un dia laboral per cada 7 dies naturals, si per part de l'Administració es modifiquessin els períodes de vacances aprovats. No es compensaran econòmicament les vacances.

4. Els plans de vacances d'estiu s'han de concretar, assignar i han d'ésser coneguts pel personal afectat dins del mes de març del mateix any. En tot cas, abans del dia 1 d'abril cada departament presentarà al responsable del departament el calendari de vacances que serà valorat en el conjunt de cada departament pel Regidor responsable de RRHH.

5. Els conflictes que puguin sortir sobre la realització de vacances dintre de cada àrea seran resolts pel seu responsable, un cop escoltada la Comissió d'interpretació, estudi i seguiment de l'acord de condicions de treball/ conveni col·lectiu, seguint un criteri rotatiu. En qualsevol cas, i si no s'arriba a un acord per realitzar les vacances, caldrà atènyer-se al que disposa l'article 38.2) de l'Estatut dels Treballadors.

6. Les vacances de la policia Local no es podran gaudir els mesos de juliol i agost, temporada nadalenca, la Setmana Santa i els dies de festa major del municipi.

Article 8. Calendari laboral

1. El calendari de festius correspondrà amb el calendari de les festes laborals de Catalunya aprovades per la Generalitat de Catalunya, més les dues festes locals aprovades per l'Ajuntament de Creixell.

2. Tot el personal té dret a disposar dels 5 dies de permís (assumptes propis) d'acord amb la modificació de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público que fa la Ley 15/2014 de 16 de septiembre de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa en el seu article 28.3.k), sense necessitat de justificació. Aquests dies seran de lliure disposició, sempre i quan no es vegin afectades les necessitats del servei. Qualsevol resolució disposició que millori aquest punt serà d'aplicació immediata.

Aquests permisos s'hauran de sol·licitar per escrit amb una antelació mínima de 3 dies abans del dia d'inici i amb una antelació màxima d'un mes, per tal de permetre que es puguin adaptar les disposicions necessàries per atendre el servei.

En cas de necessitat urgent i justificada, es podrà demanar amb una antelació inferior a 3 dies.

L'atorgament d'aquests permisos correspon a l'alcalde/ssa o òrgan qui delegui, i sempre restarà condicionat a les necessitats del servei, i no es podrà disposar d'ells sense resolució expressa. La no recepció de la resolució indicarà la no concessió de la sol·licitud.

La denegació dels permisos requereix resolució expressa. En cas de no poder disposar-ne dins de l'any natural, es pot demanar durant el primer trimestre de l'any següent.

3. Quan els dies de festa oficial s'escaiguin en dissabte, els/les empleats/des municipals gaudiran d'un dia més de lliure disposició en compensació de cadascuna de les dites festes oficials.

4. L'any en que el/la treballador/a municipal es jubili, gaudirà del total de vacances i assumptes propis que li pertoquin previ a la data de la jubilació, podent-se avançar aquesta data en els dies que restin de vacances i assumptes propis pendants.

Article 9. Permisos i llicències

El règim jurídic

1. Els permisos a què tenen dret els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord seran els que estableixi en cada moment la normativa bàsica de règim local, l'EBEP, la restant normativa bàsica de funció pública, i la normativa de funció pública i de règim local de la Generalitat de Catalunya.

2. Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

Els permisos retribuïts

1. Permisos dels treballadors:

a) Els empleats públics tindran els permisos retribuïts següents:

El permís per assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord és de 5 dies per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

La concessió d'aquest permís, que no requereix de justificació i queda subjecte, en tot cas, a les necessitats del servei.

El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener d'un any i el 15 de gener de l'any següent.

b) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat té una durada de tres dies hàbils dins de la mateixa localitat. Aquest permís és ampliable a cinc dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari segons quedi establert per facultatiu.

c) El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies hàbils. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en municipi diferent al del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies hàbils. S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari segons quedi establert per facultatiu.

d) El permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència. En el cas de les unions estables de parella, s'entendrà que s'inicia la convivència quan es compleixin els requisits fixats pel Codi Civil de Catalunya.

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

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

g) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats durant els dies de la seva celebració. En tots els casos serà obligatori presentar el justificant d'assistència a les esmentades proves. Per poder gaudir d'aquest permís s'ha de sol·licitar amb un mínim de 72 hores d'antelació, tret de força major.

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

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

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

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps

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

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

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

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

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, preadoptiu, permanent o simple, seran els reconeguts en el Codi Civil i en el Codi Civil de Catalunya. Però en tot cas, l'acolliment simple tindrà que tenir una durada no inferior a un any.

- k) El permís per naixement, adopció o acolliment, per al progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat: té una durada de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills i a quinze dies si en són tres o més.
- l) El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.
- m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos: és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. 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.
- n) El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a un permís que s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
- o) Els permís per a atendre fills discapacitats, per part dels progenitors amb fills discapacitats, consisteix en gaudir, conjuntament, de permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.
- p) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc de 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.
- q) El permís per dur a terme tràmits administratius en relació a l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

- r) El permís per situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.
 - s) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.
 - t) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal, en els termes que es determinin.
 - u) Per ser precis prendre cura d'un familiar de primer grau, el/la treballador/a tindrà dret a sol·licitar una reducció de fins i tot el cinquanta per cent de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, per raons de malaltia molt greu i pel termini màxim d'un mes.
 - v) D'acord amb el que estableix el punt 9.8 de la "Resolución 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría del Estado de Administraciones Públicas por las que dictan instrucciones sobre jornadas y horarios de Trabajo del personal al Servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos" estableix que els dies 24 i 31 de desembre, així com el dijous sant, romandran tancades les oficines públiques a excepció dels serveis d'informació, registre general i tots aquells contemplat en el apartat 1.2 de la resolució esmentada, amb torn de guàrdia que es compensarà amb un dia de festa.
2. Quan el marc legal vigent en la vigència del present conveni ho permeti els treballadors de l'ajuntament a banda dels dies de lliure disposició establerts per cada Administració Pública, els/les treballadors/es tindran dret a dos dies addicionals al complir el sisè trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complert a partir del vuitè.

Anys de servei	Dies addicionals
18	2
24	3
27	4
30	5
33	6
36	7
39	8

3. Permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i per raó de violència de gènere.

En tot cas es concediran els següents permisos amb les corresponents condicions mínimes:

a) Permís per maternitat.

Tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a i, per cada fill/a a partir del segon, en els supòsits de part múltiple. El permís es distribuirà a opció de la empleada pública sempre i quan sis de les setze setmanes de permís siguin gaudides immediatament després del part. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor podrà fer ús de la totalitat del permís o de la part que en resti.

No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes de permís que s'han de gaudir immediatament després del part, en cas que ambdós progenitors treballin, la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor podrà continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas de discapacitat del fill/a o de part múltiple.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra 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.

b) Permís per adopció o acolliment.

Tant preadoptiu com permanent o simple: tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del/de la menor adoptat/da o acollit/da i per cada fill/a, a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció del/de la treballador/a, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diversos períodes de gaudi d'aquest permís.

En 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.

En els casos de gaudir simultàniament de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del/de la menor adoptat/da o acollit/da. Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i en els termes que reglamentàriament es determinin.

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

Amb independència del permís de fins a dos mesos previst en el paràgraf anterior i per al supòsit contemplat en l'esmentat paràgraf, el permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, podrà iniciar-se fins i tot quatre setmanes abans de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article, seran els que així s'estableixin en el Codi Civil o en les Lleis civils de les Comunitats Autòniques que els regulin, havent de tenir l'acolliment simple una durada no inferior a un any.

c) **Permís de paternitat.**

c1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

c2. El/la progenitor/a pot gaudir d'aquest permís durant el període comprès des de l'acabament del permís per naixement del/de la fill/a, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després de l'acabament d'aquest permís.

c3. El/la progenitor/a d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill/a, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat.

En els casos previstos en els apartats a), b) i c) el temps transcorregut durant el gaudiment d'aquests permisos es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics de la treballadora i, en el seu cas, de l'altre progenitor treballador, durant tot el període de durada del permís i, en el seu cas, durant els períodes posteriors al gaudiment d'aquest, si d'acord amb la normativa aplicable, el dret a percebre algun concepte retributiu es determina en funció del període de gaudiment del permís.

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

d) **Permís per raó de violència de gènere sobre la dona treballadora.**

Les faltes d'assistència de les dones víctimes de violència de gènere, totals o parcials, tindran la consideració de justificades pel temps i en les condicions en què així ho determinin els serveis socials d'atenció o de salut segons procedeixi.

Així mateix, els treballadors/es víctimes de violència de gènere, per fer efectiu el seu dret d'assistència social integral, tindran dret a la reducció de la jornada amb disminució proporcional de la retribució, o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que siguin aplicables, en els termes que per a aquests supòsits estableixi l'Administració Pública competent en cada cas.

e) **Permís per lactància.**

e1. El permís per lactància és d'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 és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop exhaurit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

e2. A petició de l'interessat/da, 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.

f) **Permís per a atendre a fills/es prematurs/es.**

En el cas de naixement d'un/a fill/a prematur/a o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de l'esgotament del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

g) Període de vacances.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills/es prematurs/es coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop esgotat el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data d'esgotament del permís sempre que es sol·liciti.

h) Permisos per a atendre a fills/es discapacitats/des.

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

h1. Es pot atorgar també als/a les treballadors/es amb fills/es discapacitats/des un permís retribuït per a assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill/a, o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

h2. La concessió de les reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

i) Permís prenatal.

i1. 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 amb aportació del justificant d'assistència.

i2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari i amb la justificació prèvia que s'ha d'efectuar dins la jornada de treball amb aportació del justificant d'assistència.

En cas que una norma autonòmica o estatal de rang superior al acord de condicions de treball/conveni col·lectiu millorés les condicions de qualsevol dels/de les treballadors/es contemplats pel present acord de condicions de treball/conveni col·lectiu, la millora s'estendrà automàticament a tot el personal.

Article 10. Llicències no retribuïdes

Els/Les treballadors/es amb més d'un any de servei efectiu a la corporació poden sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 12 mesos. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 12 mesos cada 5 anys. Les sol·licituds de llicències sense remuneració per un termini no superior a 15 dies, sempre que responguin a causes justificades, es tramitaran amb la màxima urgència.

Es podran concedir llicències, sense retribució, en casos de malalties greus o motius justificats, per un mes ampliable fins a 6 mesos, en aquestes casos es mantindria la cotització a la Seguretat Social.

En cap cas aquesta llicència podrà ser denegada, llevat de causes degudament motivades, i consultada la comissió d'interpretació, estudi i seguiment de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.

Article 11. Excedències

a) Condicions generals

Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord tindran dret a les excedències que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'estat i de la Generalitat de Catalunya, així com la normativa de règim local estatal i catalana.

Qualsevol modificació legal en la seva configuració i/o regulació serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest Acord, sense que calgui procedir a una modificació expressa del seu text.

a1. No es poden acumular dos períodes d'excedència en cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dona dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

a2. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa els/les interessats/des i si no afecta al funcionament dels serveis.

a3. Les excedències per a tenir cura d'un/a fill/a o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'esgotament del termini d'excedència.

a4. Si un cop extingida la causa que ha originat la declaració de l'excedència voluntària, la persona afectada no sol·licita el reingrés en el termini d'un mes, es declara d'ofici la situació d'excedència voluntària per interès particular.

a5. En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere, regulada per l'article 89.d de la Llei 7/2007, l'Administració ha de notificar a la persona afectada, amb un mes d'antelació, que se li esgota l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del referit esgotament, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

- b) Excedència voluntària per a tenir cura d'un/a fill/a menor de tres anys.
- b1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un/a fill/a es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement, de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
- b2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
- b3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència, la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
- c) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars
- c1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
- c2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
- c3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.
- d) Excedència voluntària per al manteniment de la convivència
- d1. Es pot concedir sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.
- d2. Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions, ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.
- e) Excedència voluntària per violència de gènere
- e1. S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència en la mateixa.
- e2. Durant els sis primers mesos tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin, essent computable aquest període als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social que sigui d'aplicació.
- e3. Quan les actuacions judicials ho exigissin es podrà prorrogar aquest període per tres mesos, amb un màxim de divuit, amb idèntics efectes als assenyalats anteriorment, a fi de garantir l'efectivitat del dret de protecció de la víctima.
- e4. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència la funcionària tindrà dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per fill a càrrec.
- f) L'excedència voluntària per interès particular
- f1. Es reconeix el dret al personal laboral, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència. En el cas del personal funcionari es pot sol·licitar quan s'hagin prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques per un període mínim de cinc anys immediatament anteriors.
- f2. La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.
- f3. No podrà declarar-se quan l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.
- f4. El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions, ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació.
- f5. Procedeix declarar d'ofici l'excedència voluntària per interès particular quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, s'incompleixi l'obligació de sol·licitar el reingrés al servei actiu en el termini establert reglamentàriament.

g) L'excedència voluntària per incompatibilitat

g1. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

g2. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

Capítol III - Contractació i promoció professional

Article 12. Contractació

Els llocs de treball de personal laboral que constitueixin activitat regular, normal i permanent de l'Ajuntament han de ser ocupats per personal laboral fix.

Tots els contractes s'han de formalitzar per escrit i han d'incloure, en tots els casos, l'expressió de quedar afectats per aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.

En el contracte de treball ha de figurar una clàusula que faci referència al fet que ha estat subscrit pel/per la treballador/a amb coneixement de les obligacions que es deriven de la normativa d'incompatibilitats que estableix la Llei 21/1997, de 26 de novembre.

Quan l'Ajuntament estimi que el/la treballador/a no ha superat el període de prova, ha d'informar motivadament de la seva decisió als/les representants dels/de les treballadors/es i a la Comissió Paritària de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.

Als/les treballadors/es que accedeixin a la condició de fix i que anteriorment, dins d'un termini màxim de 20 dies hàbils, hagin ocupats llocs de treball de les mateixes característiques per mitjà de contracte temporal se'ls computarà el temps treballat, a efectes de compliment del període de prova.

Els/les treballadors/es que, per disminució de la seva capacitat laboral, siguin susceptibles de reocupació, estan exempts del període de prova, encara que es pot determinar un període d'adaptació al nou lloc de treball.

Els/les nous/ves treballadors/es se'ls informarà dels riscos específics que afectin el seu lloc de treball o funció i de les mesures de protecció i prevenció aplicables.

Article 13. Contractació temporal

1. Quan les necessitats de funcionament dels centres o serveis ho requereixin, es procedirà a la contractació de personal en règim temporal no fix, segons les modalitats previstes a l'Estatut dels/de les treballadors/es i altres normatives de desenvolupament vigents.

2. Es podrà fer ús de la contractació de durada determinada, prèvia consulta als/a les delegats/des de personal, prevista a l'article 15.1.a) de l'Estatut dels/de les treballadors/es i l'article 2.1 del Reial decret 2720/1998, per causa d'increment temporal, urgent i excepcional del volum de treball que no es pot cobrir per plantilla fixa.

Així mateix s'utilitzarà el contracte de durada determinada, article 15.1.a) de l'Estatut dels/de les treballadors/es, quan es contracti un/a treballador/a desocupat/da, inscrit/a a l'oficina d'ocupació, per realitzar una obra o servei d'interès general o social, com a mitjà d'adquisició d'experiència laboral i millora de l'ocupació del/de la treballador/a aturat/da participant, dins dels programes públics que es determinin. La retribució dels/de les treballadors/es que s'incorporen a aquests programes serà la prevista per la seva categoria professional en el present Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.

3. L'Ajuntament farà ús de la contractació per anticipació de l'edat de jubilació, prevista al Reial decret 1194/1985 i Llei 50/1998. Així com el contracte de relleu per jubilació a temps parcial, segons el que s'estableix al Reial decret 231/1993, Reial decret 1991/1984, article 12 de l'Estatut dels/de les treballadors/es, Reial decret llei 144/1999, Llei 50/1998 i Llei 40/2007.

4. El personal interí serà contractat per substituir el personal que tingui reconeguda la reserva de lloc de treball per norma, pacte individual o col·lectiu, o per cobrir llocs de treball vacants mentre no siguin proveïts reglamentàriament amb les persones que n'hagin obtingut la titularitat, mitjançant el procediment establert en aquest Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu.

El cessament d'aquest personal tindrà lloc quan es reintegri a la feina el titular substituït o finalitzades les tasques per les quals fou contractat.

El personal interí té els mateixos drets que el personal fix de plantilla.

Basant-se en les necessitats de funcionament dels diferents serveis i d'acord amb els criteris organitzatius, es procurarà cobrir a la major brevetat possible les baixes per incapacitat temporal, en especial les dels llocs que es declarin com essencials.

5. La provisió de llocs de treball per personal laboral temporal es fa mitjançant unes borses de treball, que es formen a partir de convocatòries públiques, la vigència de les quals no superarà, a aquests efectes, els dos anys.

L'Ajuntament realitzarà les convocatòries necessàries, per a cobrir les necessitats temporals dels diferents departaments, per ordre de puntuació.

La selecció del personal laboral temporal es realitzarà d'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu amb el que disposa aquest capítol, amb participació de la representació dels/de les treballadors/es, que tindrà veu i vot al respecte.

També es procurarà integrar col·lectius de persones afectades per diferents tipus de disminució, per iniciar-los al món laboral.

El comunicat de finalització de contracte s'efectuarà amb quinze dies d'antelació com a mínim, excepte en els contractes d'interinitat i en els de menys de dotze mesos de durada.

Article 14. Mobilitat funcional

1. Mobilitat funcional.

- a) L'Ajuntament, en el marc de la seva planificació general dels seus recursos humans, i sens perjudici del dret dels/de les treballadors/es a la mobilitat podrà establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària dels/de les treballadors/es quan consideri que existeixen sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.
- b) Per tant, l'Ajuntament, motivadament, podrà traslladar els/les seus/seves treballadors/es, per necessitats del Servei o funcionals, a unitats, departaments o organismes públics o entitats diferents als del seu destí, respectant les seves retribucions, condicions essencials de treball, modificant si escau l'adscripció dels llocs de treball dels quals siguin titulars, tret que dita adscripció suposi un canvi d'empresa.
- c) En cas d'urgent necessitat, els llocs de treball podran proveir-se amb caràcter provisional, i s'haurà de procedir a la seva convocatòria pública dins del termini que assenyalin les normes d'aplicació, i d'acord amb la normativa vigent en la durada del present Conveni.
Serà preceptiu l'informe dels/de les delegats/des de personal, el qual s'ha d'emetre en un termini màxim de 15 dies. Aquests canvis de lloc de treball s'han de realitzar sens perjudici econòmic ni professional pel/per la treballador/a.

2. Encàrrec de categoria superior.

Quan les necessitats del servei així ho exigeixin, l'Ajuntament podrà encomanar als seus/les seves treballadors/es l'exercici de funcions corresponents a una categoria superior a la que tinguin, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys, amb l'informe previ del/de la cap responsable de cada departament o centre de treball, i la corresponent comunicació als/les representants dels/de les treballadors/es quan excedeix els dos mesos. Aquests treballs es realitzaran per torns rotatius entre tots/totes els/les treballadors/es o de l'àrea afectada que reuneixin els requisits necessaris per efectuar les funcions, i comportarà la reserva del lloc de treball. Un cop superat aquest termini, si el treball desenvolupat no fos amb caràcter de substitució i hi hagués un lloc de treball vacant, s'haurà d'obrir convocatòria per la seva provisió mitjançant els procediments reglamentaris.

Quan es realitzin treballs de categoria superior a la del/de la treballador/a, aquest tindrà dret a la percepció de la diferència entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi.

Article 15. Pla de carrera, promoció interna, formació i valoració dels llocs de treball per al personal.

Tots/totes els/les treballadors/es tindran dret a la promoció professional, que es farà efectiva a través dels procediments previstos en la normativa vigent aplicable. No obstant, i sens perjudici de l'anterior, cal assenyalar que, per tal d'assolir l'objectiu marcat per l'Ajuntament amb vista a la modernització i reestructuració de l'organització administrativa, que ha de comptar amb el corresponent reflex en les condicions de treball del personal al seu servei, caldrà que l'Ajuntament, dintre del primer semestre de cadascun dels exercicis, insti davant l'organisme pertinent l'aprovació de la plantilla orgànica i el catàleg dels llocs de treball d'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu amb els objectius fixats en el referit pla de reorganització administrativa. Un cop exhaurit el termini fixat, l'Ajuntament informará a la Comissió paritària sobre el mecanisme a seguir per a l'obtenció de dita valoració i aprovació.

Durant tot el procés de reorganització administrativa i elaboració de la plantilla i catàleg dels llocs de treball hi tindran participació els/les representants dels/de les treballadors/es, a través de la comissió de valoració dels llocs de treball, ordenació administrativa i promoció interna.

Les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat/da públic regularan la carrera professional del personal aplicable en cada àmbit que podran consistir, entre d'altres, en l'aplicació aïllada o simultània d'alguna de les següents modalitats:

- Carrera horitzontal, que consisteix en la progressió de grau, categoria, graó o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball.
- Carrera vertical, que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió establerts en el Capítol III del Títol V de l'Estatut Bàsic de l'empleat públic (Llei 7/2007 de 12 d'abril).

- Promoció interna vertical, que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un Subgrup, o Grup de classificació professional en el cas que aquest no tingui Subgrup, a un altre superior.
- Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix Subgrup professional.

Els o les treballadors o treballadores podran progressar simultàniament en les modalitats de carrera horitzontal i vertical quan l'Ajuntament les hagi implantat en un mateix àmbit.

Quant a la carrera horitzontal referida, les Lleis de Funció Pública que es dictin en desenvolupament de la Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut bàsic de l'empleat/da públic podran regular-la aplicant, entre d'altres, les següents regles:

- S'articularà un sistema de graus, categories o graons d'ascens, fixant-se la remuneració a cadascun d'ells o d'elles. Els ascensos seran consecutius amb caràcter general, tret en aquells casos excepcionals en què es prevegi una altra possibilitat.
- S'haurà de valorar la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de la seva realització. Podran incloure's també altres mèrits i aptituds per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i l'experiència adquirida.

Sobre la base d'aquests instruments, i un cop confeccionat el referit catàleg de lloc de treball s'hauran d'aprovar els següents instruments d'execució:

1) El Pla de carrera administrativa:

Haurà de servir perquè els o les empleats o empleades municipals puguin identificar, des del seu ingrés, l'itinerari i les possibilitats de desenvolupament professional dins l'estructura de l'Ajuntament, i per a què l'Ajuntament pugui racionalitzar i augmentar el nivell d'eficàcia i qualitat amb què es presten els serveis públics, en tant que ha d'esdevenir l'eina fonamental que permeti que els o les empleats o empleades accedeixin al seu lloc de treball en base a la seva major capacitat professional i formativa.

L'article 139 del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990, de 30 de juliol, reconeix i promou els esforços personals per mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements, aptituds adients al lloc de treball i l'adaptació a canvis radicals de les formes de treball en la seva professió, així com donar resposta a les demandes de serveis que genera la dinàmica ciutadana.

Davant aquesta dinàmica, la corporació reconeix la carrera tècnic-administrativa dels o de les empleats o empleades i garanteix que, en propers exercicis pressupostaris, es consideri l'increment de partides pressupostàries dintre de la plantilla municipal, que facin possible la seva aplicació.

Prenent com a base el Pla de carrera administrativa, s'aprovarà, com a documents annexos al mateix, el Pla de formació i les bases que hauran de regir els processos de promoció interna.

a) El Pla de formació

Anirà dirigit a facilitar l'assoliment, pel conjunt dels o de les empleats o empleades, de les eines necessàries per a poder desenvolupar el servei públic que té encomanat i la seva carrera professional, d'acord amb el Pla de carrera. El Pla de formació destinarà, durant la vigència d'aquest acord de condicions de treball/conveni col·lectiu, no menys del 30% dels recursos destinats a formació a programes relacionats amb les noves tecnologies i els processos de qualitat. El 70% restant es distribuirà, en la proporció que determini la comissió de formació, a programes d'acolliment als o a les empleats o empleades de nou accés, entenent com a tals la formació necessària per introduir-se a la feina efectiva a l'administració pública, programes de formació relacionats amb l'assoliment de coneixements directament relacionats amb el lloc de treball i programes de capacitat i reciclatge per assolir els diferents itineraris que marqui el Pla de carrera administrativa.

La corporació garanteix la concessió de cinquanta hores l'any, com a màxim, per a l'assistència a cursos de perfeccionament professional, quan el curs se celebri fora de l'administració i el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

L'assistència als cursos aprovats en el Pla de formació municipal es consideraran com treball efectiu, o bé amb la corresponent compensació de jornada quan es tracti de cursos fora de la jornada habitual. Els membres de la policia local realitzaran a les instal·lacions municipals cursos específics de defensa personal i, en general, tots aquells que desenvolupin un perfeccionament de tècniques policials.

L'empleat o l'empleada comprès en l'àmbit de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració. Els dies d'assistència a aquests cursos es consideraran com a dies treballats.

L'empleat o l'empleada que hagi realitzat cursos específics d'elevat cost, relatius a una àrea funcional, a càrrec de l'administració, assumirà un compromís exprés de major vinculació temporal a l'àrea corresponent.

Tant en l'elaboració del Pla de formació, com en l'aprovació dels programes i l'admissió dels aspirants als mateixos, intervindrà la Comissió Paritària de formació, qui haurà d'emetre els seu informe.

b) La promoció interna

Es fixarà anualment, mitjançant el corresponent Pla, i haurà de servir com a instrument d'execució del Pla de carrera. L'aprovació de les bases que hauran de regir els processos de promoció interna haurà de considerar les normes mínimes següents:

Com a norma general s'estableix el concurs oposició com a sistema de selecció en els processos de promoció interna.

La fase de concurs serà prèvia a la fase d'oposició.

La promoció interna del personal, que consisteix en el canvi de categoria professional, s'ha de fer únicament mitjançant els procediments selectius legals d'oposició, concurs o concurs-oposició, amb l'obligació de garantir el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com els previstos en l'art. 55.2 de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Els/les treballadors/eres hauran d'observar els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat mínima de 2 anys de Servei actiu en el Subgrup inferior, o Grup de classificació professional, en cas que aquest no tingui Subgrup; finalment, haurà de superar les corresponents proves selectives.

Si la convocatòria d'accés a la categoria és lliure, s'ha d'establir un torn de promoció interna, al qual s'han d'assignar les màximes places que en cada moment aconselli la situació de la plantilla, incloses les places ocupades en categories inferiors, el mercat de treball i les característiques dels llocs que s'han de cobrir. Cal reservar en tots els casos, sempre que sigui possible, un mínim del 50% de les places de cada convocatòria que es pugui considerar d'ascens, per a la promoció interna.

No obstant això, l'accés a determinades categories professionals s'ha de fer en condicions especials que facilitin al màxim la promoció interna.

Als efectes de la promoció interna, es reconeix l'equivalència del certificat d'estudis primaris expedit abans d'acabar el curs 1975/76 amb el títol de graduat escolar.

No s'utilitzarà com a mèrit a computar la superació d'entrevista personal, excepte en aquells llocs de treball destinats a l'atenció al públic.

La idoneïtat lliurement valorada pels membres del tribunal no podrà superar el 10% de la puntuació.

Dintre dels mèrits de formació a valorar, tindran preferència aquells que s'hagin obtingut dintre del Pla de formació.

En fase d'oposició s'eximirà als/les candidats/es d'aquelles matèries el coneixement de les quals s'hagi acreditat suficientment en les proves d'ingrés a la categoria d'origen. Per a fixar aquesta exempció es prendrà com a referència la darrera convocatòria.

Només hauran de superar una prova pràctica els o les candidats o candidates que pertanyin a una categoria, les funcions del qual no permetin suposar un coneixement pràctic de les funcions de la categoria de destinació. En la resta de casos, el supòsit pràctic haurà d'anar directament relacionat amb aquestes funcions.

No serà necessària la convocatòria de proves selectives quan es tracti de requalificar llocs de treball per adaptar-los a les tasques que realment efectui el o la treballador o treballadora, i és suficient en aquest cas el canvi de denominació del lloc en la relació de llocs de treball, sempre que el o la treballador o treballadora compleixi els requisits de titulació i capacitació professional que s'exigeixin per a llocs similars a l'entitat. La qual cosa serà apreciada per la Junta de valoració corresponent, d'acord amb les bases del pertinent concurs intern de mèrits.

De conformitat amb el que disposa l'article 130 del Reglament del personal al servei de les entitats locals, el grau personal pot adquirir-se també mitjançant la superació de cursos específics o altres requisits objectius.

Mitjançant la comissió de valoració dels llocs de treball i promoció interna, els o les representants dels/o de les treballadors/eres participaran en l'elaboració del procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius, que s'ha de fonamentar exclusivament en criteris de mèrit, capacitat, igualtat i publicitat. La selecció dels o de les aspirants s'ha de realitzar mitjançant concurs.

2. Reconeixement de serveis transitoris

Serveis transitoris. Si durant la vigència d'aquest acord de condicions de treball/conveni col·lectiu, per raó del servei, s'adscriu algun o alguna treballador o treballadora en comissió de serveis, per tal de realitzar treballs de superior categoria a la seva, aquest percebrà, des del primer dia, la quantia assignada a aquest lloc de treball. En cap cas podrà ser obligat/da a realitzar aquestes funcions sense percebre el sou corresponent. La comissió de serveis tindrà una durada màxima de 2 anys.

El desenvolupament d'un treball de superior categoria mai consolidarà les retribucions ni la categoria superior. L'únic procediment vàlid per a consolidar una categoria és la superació de l'oportú procés selectiu convocat.

Si la comissió de serveis per a la realització de treballs de superior categoria es perllonga més de sis mesos, l'Ajuntament, escoltarà els/les representants dels o de les treballadors/ores, convocarà l'oportú procés selectiu per a la cobertura de la plaça o lloc de treball corresponent. En cap cas el desenvolupament de treballs de superior categoria serà considerat com a mèrit a la respectiva convocatòria.

Els o les treballadors/ores que, per edat o condició física, hagin d'exercir funcions diferents a les de la seva categoria professional, conservaran els drets econòmics propis de la mateixa.

Qualsevol de les circumstàncies esmentades anteriorment serà comunicada als o a les representants dels treballadors o treballadores.

Article 16. Subrogacions

Si l'Ajuntament externalitza qualsevol servei municipal a una empresa privada, aquesta subrogarà al personal destinat per l'ajuntament a l'esmenat servei, respectant les condicions de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu de l'Ajuntament tota la vigència de la subrogació.

En cas que aquesta empresa deixi de prestar aquest servei, i es subrogui a una altra empresa, els o les treballadors o treballadores quedaran subrogats a la nova empresa adjudicatària del servei; en cas que l'ajuntament assumeixi el servei, tornaran a formar part de la plantilla de l'ajuntament en les mateixes condicions que la resta de personal i de manera immediata.

Capítol IV. Retribucions

Article 17. Retribucions

a) L'increment general de les retribucions dels o de les empleats o empleades al servei d'aquest Ajuntament per a tots els anys de vigència de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu serà el que estableixi la Llei de pressupostos de l'Estat. Aquest increment s'aplicarà al personal, de forma proporcional, sobre tots els conceptes retributius de caràcter fix i periòdic.

b) És voluntat de l'Ajuntament de Creixell que, les retribucions dels seus empleats o empleades tinguin una aproximació, continuada, a l'increment real de preus de consum de Catalunya. El salari dels/o de les treballadors/ores no funcionaris queda establert en l'annex 1.

c) En el supòsit que la Llei de pressupostos de l'Estat reconegui millores econòmiques de caràcter general, establertes en disposicions normatives no bàsiques, els pressupostos municipals inclouran les previsions necessàries per assegurar una actuació proporcionalment equivalent.

d) En aquest sentit, durant el primer trimestre de cada any es negociarà, a la Comissió d'Interpretació, Estudi i Seguiment de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu, l'adopció de mesures per al manteniment i l'assoliment dels objectius establerts en els paràgrafs b) i c) d'aquest article.

e) Els/les empleats/edes percebran en cadascuna de les nòmines de juny i desembre (la de desembre entre els dies 15 i el 22) una paga extraordinària, per l'import íntegre d'una mensualitat. En cap cas formaran part de la paga extra els conceptes retributius establerts als articles 24 i 25 del present acord de condicions de treball/conveni col·lectiu. En el supòsit de no haver prestat serveis durant tot el semestre natural, s'abonarà la part proporcional al temps treballat.

Article 18. Antiguitat del personal

Per tal de completar l'equiparació de les retribucions entre el personal laboral i els funcionaris o funcionaries de carrera, a efectes d'antiguitat, tant el personal laboral com els funcionaris o funcionaries de carrera, percebran la quantia establerta als triennis del personal laboral de l'Estat, d'acord amb la següent taula d'assimilació entre els nivells salarials i els grups de titulació:

Retribucions bàsiques

Quanties mensuals en euros

Grup/Subgrup de Classificació	Salari	Trienni
A1	1.109,05 euros	42,65 euros
A2	958,98 euros	34,77 euros
C1	720,02 euros	26,31 euros
C2	599,25 euros	17,90 euros
E (Llei 30/1984) = Agrupació. Profes. Llei, 7/2007	548,47 euros	13,47 euros

Article 19. Reconeixement de serveis previs al personal laboral

El temps de serveis prestat a les administracions públiques ha de ser reconegut, a efectes de triennis.

Article 20. Treball en festius o caps de setmana

Al personal que presti servei els diumenges, dissabtes i festius del calendari laboral, li seran abonades les hores extres que corresponguin, sens perjudici de les particularitats de la jornada laboral de la Policia Local, personal adscrit a Cal Cabaler i serveis anàlegs.

Quan la meitat o més de la jornada es realitzi en diumenge, dissabte o festiu, s'entendrà tota ella com a festiva, i les jornades inferiors, la meitat.

Article 21. Complement de celebracions civils, sortides programades de turisme i Punt Jove i personal en general

Els o les treballadors o treballadores que vénen obligats a treballar dissabtes i diumenges, amb motiu de celebracions civils, participacions en fires, percebran un complement de productivitat segons Annex 2.

El personal en general que no disposi de vacances durant els mesos de juliol i agost percebran la quantitat de 300 euros, fraccionats en 150 euros cadascun dels mesos amb el compromís de treballar els dos mesos complerts.

Els o les treballadors o treballadores d'administració general que per les seves característiques específiques, tenen especial dificultat en gaudir dels dies d'afers propis que legalment els hi corresponen, rebran una compensació de 30 EUROS per cada dia expressament denegat en relació al permís sol·licitat, sempre i quan s'hagi demanat amb una antelació mínima de tres dies, queda exclòs el personal adscrit a la policia local.

Article 22. Complement per disponibilitat per la Policia Local

Els o les agents de la Policia Local rebran en concepte de plus disponibilitat les quantitats establertes en l'annex 3. La disponibilitat compren la dificultat de gaudir de vacances en les temporades d'estiu que comprenen els mesos de juliol i agost, Setmana Santa i festes nadalenques, per treballar els diumenges, la realització del torn de nit, la responsabilitat, la perillositat, i un plus de substitució. L'incompliment de qualsevol punts que s'enumeraran a continuació donaran lloc a la retirada del plus corresponent comptabilitzat durant tot l'any. Els plusos queden compresos de la següent manera:

Torns

Retribució mensual a percebre el personal que desenvolupi la seva tasca al departament corresponent en torns de treball rotatius.

Diumenges

Retribució mensual a percebre el personal que desenvolupi la seva tasca al departament corresponent en torns de treballs que incloguin els diumenges en la relació establerta al quadrant actual.

Vacances

Retribució mensual a percebre el personal que per les característiques i les necessitats del servei a prestar no puguin gaudir de cap període de vacances durant la Setmana Santa, els dies de celebració de festa major i els mesos de juliol i agost.

Perillositat

Retribució mensual a percebre el personal adscrit a la Policia Local donat la seva dificultat i perillositat.

Festiu

Retribució diària a percebre el personal que presti el seu servei en un dia considerat festiu d'àmbit nacional, autonòmic o local en un període no inferior a 4 hores.

Jornada partida/productivitat estiu

Retribució a percebre els mesos de juliol i agost pel personal que durant aquests mesos estigui proposat per a realitzar jornada partida durant els dies que es determini per a donar major eficàcia al servei a prestar així com per l'augment de productivitat propi d'aquest període.

Responsabilitat

Retribució mensual a percebre pels comandaments (actualment caporals i sergent) en concepte d'una major responsabilitat com a caps de servei en el cas dels/de les caporals/les de seguretat ciutadana, com a especialitat en el cas del caporal/a d'OAC (oficina d'atenció al ciutadà) i com a cap de la policia en el cas del sergent/a.

Nits

Retribució diària a percebre el personal que desenvolupi la seva prestació del servei durant el torn nocturn, és a dir entre les 22:00 hores i les 06:00 hores del dia posterior en un període no inferior a 4 hores.

Substitució

Retribució diària a percebre l'agent que per absència del caporal de servei, sigui requerit per a que substitueixi a aquest en les seves tasques.

Article 23. Complementos de disponibilitat personal de la brigada municipal

Atenent a les especials circumstàncies en casos d'emergència, el personal de la brigada municipal rebrà un plus de disponibilitat de 90 euros puntualment en cas de sortida fora de la jornada de treball. Aquest complement només és retribuït en el cas de que sigui reclamat per l'Alcalde/essa o el/la Regidor/a de Serveis, per la realització de un servei extraordinari.

El treballador destinat a arranjar qualsevol tipus de problemes elèctrics de l'enllumenat públic municipal, fora de la jornada de treball, percebrà un plus de 50 euros mensuals. Aquest plus invalida percebre hores extres.

Article 24. Hores extraordinàries i feines extraordinàries

Hores extraordinàries: Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, es treballen a més de l'horari habitual del cada treballador/a, com a conseqüència de circumstàncies esdevingudes que afecten a la prestació dels serveis.

Es tendirà a eliminar les hores extraordinàries, i només es podran fer perquè ho requereixin les necessitats del servei. Se'n donarà compte, mensualment, als representants dels/ de les treballadors/es.

Les hores extraordinàries han de computar-se completes, i es considerarà efectuada quan superin els 30 minuts de servei.

Cada treballador o treballadora només podrà realitzar, com a màxim, 80 hores extraordinàries a l'any.

Per norma general, les hores treballades fora de l'horari laboral seran abonades o compensades per hores de treball, segons vulgui el/la treballador/a i sempre que no afecti al servei.

En els casos en què, per necessitats del servei, no es puguin compensar les hores treballades fora de l'horari laboral, es cobraran com a hores extres sempre dins dels tres mesos següents, com a màxim.

En el cas que es compensin amb jornada de treball, les hores extraordinàries es multiplicaran pel coeficient 1'5, és a dir, cada hora extra es compensarà amb 1'30 hora de descans, i si són nocturnes o festives es compensaran amb 2 hores i si són nocturnes i festives amb 2'30 hores. Les hores acumulades s'hauran de gaudir en el termini de tres mesos posteriors a la seva realització en el moment que el/la treballador/a ho sol·liciti i sempre que les necessitats específiques del Servei estiguin cobertes.

Les hores extraordinàries es retribuïran, per tot el personal, segons l'establert en Annex 1, d'acord amb els següents coeficients: hora extra normal, és multiplicarà el preu de l'hora base per 1,25; hora extra nocturna o festiva, és multiplicarà el preu de l'hora base per 1,50. El preu d'hora base és el resultat de dividir el sou total anual, inclòs trienari per les hores de treball anual.

Es consideraran hores extraordinàries nocturnes les compreses entre les 22 i les 6 hores, i festives, les realitzades en dissabtes i diumenge o en els dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les dues festes locals.

En el cas de les hores extraordinàries efectuades pel torn de nit, es consideraran festives les efectuades les nits dels dissabtes o de les vigílies de dies festius del calendari oficial de la Generalitat i les dues festes locals i no es consideraran festives les efectuades les nits dels diumenges o dels dies festius.

L'assistència a judicis, dels/ de les treballadors/es de l'Ajuntament, tindran la següent consideració:

A la província i fora de la jornada laboral es computarà amb 4 hores extres.

Fora de la província: l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses ocasionades (dietes i desplaçaments), a més de 8 hores extres si és fora de jornada laboral.

Article 25. Dietes i desplaçaments

A tot treballador/a que, de forma circumstancial i degudament autoritzat, hagi d'exercir la seva tasca fora del terme municipal, se li aplicarà el règim de dietes vigent per als treballadors o treballadores (RD 1616/2007, de 7 de desembre, pel qual es modifica el RD 462/2002, de 24 de maig, sobre indemnitzacions per raó del Servei). Les quantitats a fer efectives seran les que estiguin en vigor de la revisió del RD.

El dia sencer la dieta serà d'un import igual al d'allotjament

Mig dia la dieta serà la corresponent a manutenció.

En el cas d'haver de fer nit, la dieta serà la dieta sencera.

No obstant, aquest règim de dietes no serà aplicable a la Policia Local durant el període de formació a l'Escola de Policia.

Dietes per dia territori nacional e internacional.

Grup	Allotjament	Manutenció	Dieta sencera
1	102,56 euros	53,34 euros	155,90 euros
2	65,97 euros	37,40 euros	103,37 euros
3	48,92 euros	28,21 euros	77,13 euros

Classificació de Personal.

Grup 1. Alts càrrecs inclosos als art. 25, 26 y 31.dos de la Llei 13/2000, de 28 de desembre, Oficials Generals, Magistrats del Tribunal Suprem i Presidents dels Tribunals Superiors de Justícia, Ambaixadors, Ministres Plenipotenciari de primera classe, Rectors d'Universitat, Directors Generals i Subdirectors Generals Adjunts, així com qualsevol altre càrrec assimilar als anteriors.

Grup 2. Personal Militar de les Forces Armades i Personal dels Cossos de la Guàrdia Civil i Nacional de Policia Classificats a efectes retributius als grups A i B; Cossos únics de les Carreres Judicials i Fiscals, Secretaris de l'Administració de Justícia, Metges Forenses, Tècnics Facultatius; funcionaris de l'Administració del Estat de Cossos i Escales Classificats als grups A i B, així com qualsevol altre personal assimilat als anterior.

Grup 3. Personal Militar de les Forces Armades i personal de los Cossos de la Guàrdia Civil i Nacional de Policia classificats a efectes retributius en els grups C i D; oficials, Auxiliars i personal dels mateixos índex multiplicadors, ala serveis de la Administració de Justícia; funcionaris de l'Administració de l'Estat de Cossos o Escales classificats en els grups C, D i E, així com qualsevol altre personal assimilat als anteriors.

Els treballadors/ores que utilitzin vehicle propi, amb autorització de les corresponents àrees, per a desplaçar-se per motius de treball, percebran la quantitat que per quilòmetre estigui assignada en cada moment als treballadors o treballadores que figuren en la taula següent:

0,210354 euros per kilòmetre recorregut per l'ús d'automòbils.

0,078 euros per kilòmetre recorregut per l'ús de motocicleta.

Capítol V. Prestacions socials**Article 26. Bestretes**

L'Ajuntament podrà concedir bestretes als seus treballadors o treballadores per tal d'ajudar a atendre necessitats econòmiques urgents i imprevistes.

L'import és fins un màxim de la suma de dos mensualitats d'acord amb la categoria professional a qui pertanyin. Aquest import es reintegrarà en un període màxim de 24 mesos. El sol·licitant tindrà el deure de reemborsar el 100 % de l'import abans de sol·licitar altra bestreta, amb els interessos legals establerts.

En casos excepcionals es podrà sol·licitar una bestreta de tres mensualitats a reemborsar en 36 mesos, que serà degudament justificada, que serà expressament autoritzada per la Comissió Paritària.

Les bestretes seran reintegrades en mesos consecutius a partir de la data del seu pagament.

L'import de les bestretes s'abonarà d'acord amb el següent quadre:

	Normal	Excepcional
categoria	2 mensualitats	3 mensualitats
a2	6.000,00	9.000,00
c1	3.300,00	4.950,00
c2	3.200,00	4.800,00
e	3.000,00	4.500,00

Article 27. Préstecs sense interès

Es podran sol·licitar préstecs sense interès que correspondran a un avançament de salari del període meritat en el mes de la sol·licitud. En cas que el préstec correspongués a la paga extraordinària s'abonarà per el període de temps meritat i es descomptarà del import de la paga extraordinària de la que s'hagi sol·licitar el préstec.

El personal contractat temporalment també podrà sol·licitar aquest préstec que s'abonarà pel temps meritat del seu salari en el mes de pagament.

Article 28. Ajuts especials**Objecte**

L'objecte del fons social és establir ajuts econòmics amb la finalitat de compensar una part de les despeses sobrevingudes per fets o situacions esdevinguts durant la durada del present conveni, per les modalitats següents:

1. Ajut odontològic.
2. Ajut ocular.
3. Ajut ortopèdic

4. Ajut per planificació familiar
5. Ajut per estudis
6. Ajut a treballadors o treballadores amb fills o filles disminuïts al seu càrrec
7. Ajut per tractaments especials.
8. Ajut excepcional per decés.

Ajut odontològic.

A) S'abonaran, exclusivament, els ajuts i quadre mèdic que quedin inclosos en la pòlissa d'assegurança (plus dental) que fa efectiva l'Ajuntament per cadascun dels treballadors. Cada any es publicarà el quadre mèdic i el llistats dels imports a percebre.

B) Els ajuts odontològics fora del quadre mèdic de la mútua només s'abonarà la quantitat econòmica que consti en el llistat del plus dental de la mútua.

Ajut per tractaments especials.

Per percebre aquest ajuts serà obligatori aportar informe mèdic de la sanitat pública, i es valoraran a les reunions de la paritària.

Beneficiaris/es

Podrà sol·licitar els ajuts regulats en aquest acord de condicions de treball/conveni col·lectiu el personal que compleixi els requisits específics de cada ajut i estigui en situació de servei actiu en el moment en què es produeixi el fet causant.

En aquells supòsits en què dos beneficiaris o beneficiaries inclosos en el àmbit d'aplicació d'aquestes bases tinguin causants comuns del mateix ajut, només un d'ells/es podrà tenir dret, llevat del que estableixi la base específica de cada ajut.

No es podran sol·licitar ajuts per fets o situacions que es prevegin per a treballadors o treballadores sotmesos a sistemes mutualistes o coberts per la Seguretat Social, llevat que els hagi estat expressament denegat.

Totes les referències als fills o filles en les bases específiques s'entendran fetes tant als fills o filles biològics o biològiques com als adoptats o adoptades o en règim d'acolliment o tutela, podent-se demanar l'oportú justificant.

Sol·licituds

Els o les interessats o interessades hauran de presentar la sol·licitud (instància) degudament emplenada, que es podrà recollir al departament de personal.

Es presentarà una sol·licitud diferenciada per a cada ajut i no se'n podrà sol·licitar més d'un pel mateix supòsit de fet causant.

Els documents que s'adjuntin a la sol·licitud han de ser sempre fotocòpies compulsades pel departament de personal, excepte quan la Comissió paritària n'hagi exigint el document original. Els documents amb esmenes no tindran validesa.

La documentació que s'adjunti no es retornarà llevat d'aquella de què la Comissió paritària n'hagi exigint l'original i sempre que l'interessat o l'interessada ho demani per escrit.

L'incompliment del que s'estableix a les bases generals i/o específiques de cada modalitat d'ajut i/o l'omissió documental requerida suposarà l'exclusió del pagament de l'ajut.

L'administració, a sol·licitud de la Comissió, podrà demanar en qualsevol moment documentació complementària relativa als ajuts sol·licitats.

Lloc i termini de presentació de sol·licituds

Les sol·licituds es presentaran al Registre General de l'Ajuntament. El termini serà el que fixin cadascuna de les modalitats d'ajut, però en cap cas es podran presentar sol·licituds per ajuts d'una antiguitat superior a sis mesos.

Procediment

La Comissió Paritària procedirà a l'estudi i a la valoració de les sol·licituds admeses a efectes d'elaborar la corresponent proposta de concessió. La proposta es farà amb subjecció a les normes establertes en aquestes bases i als principis d'equitat i objectivitat. Els seus/ves membres es comprometen a guardar la necessària confidencialitat en relació amb les informacions i dades de tipus personal que coneguin per mitjà dels expedients tramitats.

La proposta de resolució s'eleva al conseller-delegat en matèria de personal, qui dictarà la corresponent resolució per la qual es concedeixen els ajuts.

L'adjudicació d'ajuts s'efectuarà fins on ho permeti la quantitat assignada a aquesta modalitat dintre del pressupost de l'Ajuntament.

Incompatibilitats

Les modalitats d'ajuts són incompatibles amb la percepció d'altres de naturalesa similar concedits per qualsevol organisme o entitat pública per al mateix exercici econòmic o any acadèmic, si s'escau, llevat que fossin de quantia inferior, cas en què si la quantia i la naturalesa són acreditades documentalment, se'n podrà sol·licitar la diferència. Els ajuts per a estudis universitaris de fills o filles són expressament incompatibles amb les beques que se'ls hagin concedit, pel que s'haurà d'aportar certificat negatiu de concessió de beques.

No es concedirà cap ajut pel cònjuge, parella de fet o fills o filles quan aquests realitzin en el moment en què es produeixi el fet causant de l'ajut qualsevol tipus de treball remunerat, quan realitzant-lo, els ingressos que s'obtinguin resultin superiors en còmput anual a la quantia vigent per al salari mínim interprofessional, també en còmput anual.

Falsedat o ocultació de dades en les sol·licituds

Sens perjudici de les responsabilitats en què es pugui incórrer, la deformació de fets, l'ocultació de dades o la falsedat en la documentació aportada o consignada en la sol·licitud suposarà la denegació de l'ajut i fins i tot, si s'escau, la impossibilitat d'obtenir altres ajuts en properes ocasions, amb aprovació expressa de la Comissió Paritària.

Si de la revisió, ja sigui d'ofici o com a conseqüència de reclamació, de la concessió d'un ajut se'n detectés error, ocultació o falsejament de dades que suposin la denegació o la reducció de l'ajut, haurà de reintegrar-se la quantitat indegudament percebuda.

Procediment per a la determinació de la quantia final de l'ajut serà del 100% de les despeses fins a un màxim de 1.100 EUROS que s'incrementarà cada any amb el IPC.

Especialitats:

1) Ajut per estudis

El mes de setembre es donarà una ajuda per cadascun dels fills o filles a càrrec dels/de les treballadors/es de l'Ajuntament que estiguin estudiant. Per gaudir de l'ajut s'haurà de presentar còpia de la matrícula.

L'ajuda queda establerta pels següents imports:

Fins als 3 anys: 130 euros.

Des de P3 fins a l'acabament de la ESO: 130 euros

Des de l'acabament de la ESO fins a l'accés a estudis superiors: 300 euros

Durant els anys d'estudis superiors: 600 euros

2) Pòlissa d'assistència sanitària.

L'Ajuntament contractarà una pòlissa d'assistència sanitària amb una mútua per a tots els o les treballadors o treballadores.

3) Ajut per decés.

En cas de decés d'un o d'una treballador o treballadora, l'Ajuntament donarà un ajut econòmic als familiars, de 1.000 euros, per gestionar les despeses originades per l'enterrament.

Aquest ajut serà incompatible amb qualsevol altra quantitat que es rebi en igual o similar concepte, com per exemple, l'import obtingut per la subscripció d'una assegurança.

Per decés derivat d'accident professional, l'Ajuntament contractarà una pòlissa d'Assegurança per un import mínim de 30.000 euros

Article 29: Malaltia i accident.

Per acord del Ple de la Corporació de data 20 de setembre de 2012 es va aprovar completar les prestacions a percebre en situacions d'incapacitat temporal per a tot el personal al servei de l'Ajuntament, d'acord amb l'article 9 del Reial Decret-Llei 20/2012 de 13 de juliol, en tant aquest no es modifiqui per l'entrada en vigor de qualsevol altre norma de rang superior.

Per unanimitat dels assistents al Ple es va acordar completar les prestacions que percebrà el personal funcionari inclòs en el Règim General de la Seguretat Social i el personal laboral al seu servei en el següents termes:

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes, es suplirà amb un complement retributiu del 50% els 3 primers dies, un altre del 15% sobre la percepció de l'entitat gestora, mútua o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MÚTUA) del 4rt al 20è, i un altre del 25% sobre la percepció de l'entitat gestora, mútua o empresa col·laboradora autoritzada (INSS/MÚTUA) des del dia 21 en endavant.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, es percebrà un complement retributiu del 25% sobre la percepció de l'entitat gestora, mútua del 1er dia de baixa.

Les absències per motius de salut dels empleats públics generaran l'obligació de lliurar un justificant mèdic de baixa emès pel facultatiu del Servei Públic de Salut a partir del tercer dia de l'absència. Des d'aquella data si no ha estat possible preveure que la indisposició per motius de salut seria superior a 48 h, la tercera i següents absències no justificades per motius de salut que es produeixin en el període d'un mes seran objecte de recuperació horària en el mateix mes natural en que s'hagi produït l'absència o bé en el següent. No obstant, no són objecte de recuperació horària les absències derivades de malalties de caràcter crònic degudament justificades.

Article 30. Pòlissa d'assegurances d'accident

L'Ajuntament subscriu una assegurança d'accidents per a tots els o les empleats o empleades municipals, la cobertura de la qual abasta les contingències de mort o invalidesa permanent, total o absoluta, derivades de contingències professionals (accident de treball, atemptats contra la integritat física i psíquica i malaltia professional, inclòs l'infart) i dels accidents no laborals (inclòs l'infart).

La cobertura de la pòlissa d'assegurances és de 30.050,61 euros.

La companyia d'assegurances garanteix el pagament d'un capital addicional igual a la suma assegurada d'acord amb la pòlissa contractada.

La cobertura per a la resta de situacions, derivades d'accident de treball, es farà proporcionalment al barem establert a la pòlissa d'assegurances.

Article 31. Assegurances per responsabilitat civil o penal

L'Ajuntament garanteix la cobertura de la responsabilitat patrimonial, o d'altra mena, del seu personal per danys ocasionats a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i els costos judicials, mitjançant una assegurança d'acord amb la pòlissa vigent en cada moment a l'ajuntament, a excepció de la Policia Local que tindrà una quantitat assegurada superior d'acord amb la pòlissa, sempre i quan no hi hagi sentència em fèrm d'una falta o delictè dolós.

L'Ajuntament renuncia a exercitar el dret de repetició en front als o a les empleats o empleades que poguessin aparèixer com a responsables, patrimonials o d'altra mena, del dany indemnitzat, tant a partir de la vigència d'aquest acord de condicions de treball/conveni col·lectiu com amb caràcter retroactiu.

Article 32. Assistència jurídica

La corporació garanteix la defensa jurídica a tots els treballadors/ores que tinguin qualsevol conflicte penal derivat del treball que duen a terme a l'Ajuntament, d'acord amb la pòlissa d'assegurances.

L'assistència jurídica a què es refereix aquest article abastarà procediments penals per fets ocorreguts en acte de servei. L'Ajuntament només podrà exercir el dret a repetició quan la sentència judicial condemnatòria per delictè dolós sigui forma i irrecurable.

Article 33. Seguretat, higiene i salut laboral

Comitè de Seguretat i Salut

Els o les empleats o empleades al servei de l'Ajuntament de Creixell tenen dret a una protecció eficaç de la seva integritat física i la seva salut a la feina. La corporació té l'obligació de promoure, formular i aplicar una adequada política de prevenció de riscos. En aquest sentit, les parts es comprometen a col·laborar estretament per augmentar el nivell de salut i de seguretat a la feina, així com complir estrictament el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals, modificada per la Llei 34/2003 de 12 de desembre de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals i les disposicions que la complementen.

S'assumiran les directrius de la legislació de la Unió Europea en aquesta matèria.

Es consolidarà el servei de prevenció propi de l'Ajuntament, tenint en compte el que estableix les disposicions legals d'aplicació en funció del nombre de treballadors o treballadores de la plantilla.

1) Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut estarà integrat per: fins un màxim de 4 representants de l'Ajuntament i 4 representants dels empleats o empleades, com a delegats/des de prevenció, nomenats pels o per les representants dels treballadors o treballadores; aquest nomenament podrà recaure en qualsevol treballador o treballadora de l'Ajuntament. Podran participar en les reunions, amb veu però sense vot, els delegats/ades de les seccions sindicals amb representació als dits òrgans.

El Comitè de Seguretat i Salut es reunirà cada vegada que el convoquin qualsevol de les dues parts. Les propostes es decidiran per acord de les dues parts i seran vinculants per al conjunt del Comitè.

Quan l'assumpte sigui considerat molt greu, per la seva urgència, la convocatòria s'efectuarà, com a mínim, amb 24 hores d'antelació, incloent-se l'ordre del dia.

A títol informatiu, podran assistir a les reunions, a petició de qualsevol de les parts, els empleats o empleades que, per la seva funció específica, puguin informar d'algun assumpte a tractar i siguin convocats per a això. El Comitè estarà assistit pels/per tècnics/es i especialistes que calgui de cada àrea en relació amb l'entitat, característiques i l'objecte dels informes, treballs i estudis que hagin de realitzar. Quan el Comitè convoqui a tècnics municipals especialistes per a assistir a reunions o realitzar treballs que surtin fora del normal desenvolupament del seu treball, necessitarà l'oportú avís al cap del tècnic/a o especialista.

També podran assistir a les reunions els o les tècnics o tècniques o especialistes convocats pels/per les delegats/des de prevenció.

Hi haurà un/a secretari/a nomenat per l'Ajuntament, amb veu i sense vot, el qual aixecarà acta de cada reunió.

2) Competències i facultats del Comitè de Seguretat i Salut

El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les següents competències:

- a) Participar en l'elaboració, posada en pràctica i avaluació dels plans i programes de prevenció de riscos en la corporació.
- b) Promoure iniciatives sobre mètodes i procediments per a l'efectiva prevenció de riscos, proposant a la corporació la millora de les condicions amb la correcció de les deficiències existents. En l'exercici de les seves competències, el Comitè de Seguretat i Salut disposarà de les facultats que es recullen a l'apartat 2 de l'article 39 de la Llei de prevenció de riscos laborals.

3) Competències i facultats dels delegats de prevenció.

- a) Col·laborar amb la corporació en la millora de l'acció preventiva.
 - b) Promoure la cooperació dels empleats/ades en l'execució de la normativa sobre la prevenció de riscos laborals.
 - c) Ser consultats per la corporació, amb caràcter previ a la seva execució, sobre les decisions que es refereix l'article 33 de la Llei de Prevenció de riscos laborals.
 - d) Exercir una funció de vigilància i control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- 4) En l'exercici d'aquestes competències els o les delegats o delegades de prevenció disposaran de les següents facultats:

- a) Acompanyar als tècnics o tècniques en les avaluacions de caràcter preventiu del medi ambient de treball, així com, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei de prevenció de riscos laborals, als inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i verificacions que es realitzin en els centres de treball per a comprovar el compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laborals, podent formular davant d'ells les observacions que estimin oportunes.
- b) Tenir accés a la informació i documentació relativa a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, en particular, a la prevista als articles 18 i 23 de la Llei de prevenció de riscos laborals. Quan la informació estigui subjecta a les limitacions esmentades, només podrà ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.
- c) Ser informats per l'Ajuntament sobre els mals produïts en la salut dels empleats o empleades una vegada que aquell n'hagi tingut coneixença. Es poden presentar, fora de la seva jornada laboral, en el lloc dels fets per a conèixer les circumstàncies dels mateixos.
- d) Rebre de l'Ajuntament les informacions obtingudes per aquest, procedents de les persones o òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció a l'Ajuntament, així com dels organismes competents per a la seguretat i la salut dels empleats o de les empleades, sense perjudici d'allò previst a l'article 40 de l'esmentada Llei de Prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- e) Realitzar visites als llocs de treball per a exercir una labor de vigilància i control de l'estat de les condicions de treball, podent, a tal fi, accedir a qualsevol zona dels mateixos i comunicar-se durant la jornada amb els treballadors/ores, de manera que no s'alteri el normal desenvolupament del procés productiu.
- f) Recavar de l'Ajuntament l'adopció de mesures de caràcter preventiu i per a la millora dels nivells de protecció de la seguretat i la salut dels empleats/ades, podent a tal fi efectuar propostes a l'Ajuntament, així com al Comitè de Seguretat i Salut per a la seva discussió al mateix.
- g) Proposar a l'òrgan de representació dels empleats/ades l'adopció d'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de la Llei de prevenció de riscos laborals.
- h) En els casos d'accidents greus o en situacions de perill imminent, els delegats/ades de prevenció seran avisats de forma immediata per part de la corporació, amb la finalitat de poder-se presentar al lloc dels fets i de poder desenvolupar les funcions que els són pròpies.

Els informes que hagin d'emetre els/les delegats/des de prevenció, d'acord amb el disposat a la lletra c) de l'apartat 3 d'aquest article, hauran d'elaborar-se en un termini de 15 dies, o en el temps imprescindible quan es tracti d'adoptar mesures dirigides a prevenir riscos imminents.

Transcorregut el termini sense haver-se emès l'informe, l'Ajuntament podrà posar en pràctica la seva decisió. La decisió negativa de la corporació a l'adopció de les mesures proposades pels delegats/ades de prevenció, d'acord amb el disposat a la lletra f) de l'apartat 4 d'aquest article, haurà de ser motivada.

5) Garanties dels/de les delegats/des de prevenció:

- 1. El previst a l'article 68 de l'Estatut dels/de les treballadors/es i a l'article 11 de la Llei 9/1987, en matèria de garanties, serà d'aplicació als/les delegats/des de prevenció, excepte el crèdit horari, que serà de 140 hores anuals, quan no siguin membres de la Junta de Personal ni del Comitè d'Empresa; sens perjudici que en puguin rebre més, per cessió de crèdit horari d'altres representants sindicals. El temps utilitzat pels/per les delegats/des de prevenció per a desenvolupar les funcions previstes en la Llei de Prevenció serà considerat com d'exercici de funcions de representació, a efectes de la utilització del crèdit d'hores mensuals retribuïdes del que disposen, per ser membres de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa, o per haver-ne rebut, per cessió d'altres representants sindicals. No obstant l'anterior, serà considerat en tot cas com temps de treball efectiu, sense

imputació al citat crèdit horari, el corresponent a les reunions del comitè de seguretat i salut i a qualsevol altra convocada per la corporació en matèria de prevenció de riscos, així com el destinat a les visites previstes la lletra a) del número quatre d'aquest article.

2. L'Ajuntament haurà de proporcionar als/les delegats/des de prevenció els mitjans i la formació en matèria preventiva que resultin necessaris per al desenvolupament de les seves funcions. La formació l'haurà de facilitar l'Ajuntament pels seus propis mitjans o mitjançant organismes o entitats especialitzades en la matèria i haurà d'adaptar-se a l'evolució dels riscos i l'aparició d'altres nous, actualitzant-se periòdicament si fos necessari. El temps dedicat a la formació serà considerat com temps de treball amb caràcter general i el seu cost no podrà recaure en cap cas sobre els/les delegats/des de prevenció. Es realitzarà un curs de formació bàsic, com a mínim, per a cada delegat/da de prevenció.

6) Vigilància de la salut

Anualment, la corporació realitzarà un reconeixement mèdic als/les empleats/des, amb caràcter voluntari, que, en tot cas, tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat/ada, tenint prioritat els col·lectius que tenen perillositat, toxicitat, risc de contagi, etc.

Endemés, en aquest reconeixement mèdic es procurarà incloure una revisió oncològica simple. El Comitè de Seguretat i Salut estudiarà aquesta prioritat i rebrà resultats globals relacionats amb la patologia laboral, per tal d'adoptar mesures per a corregir les possibles deficiències.

Aquest reconeixement mèdic es realitzarà amb periodicitat inferior, en els supòsits que ho aconselli el Servei de Vigilància de la Salut. L'expedient mèdic serà confidencial, i del seu resultat es donarà constància documental a l'interessat/ada. A l'empresa es comunicaran, exclusivament, les condicions d'aptitud per a l'exercici del lloc de treball habitual.

Quan es comprovi, sota control dels serveis mèdics que la corporació designi, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar a un determinat/da empleat/da, aquest/a ha de ser traslladat a un altre lloc de treball de la seva categoria professional, sempre dintre del seu departament, i si això no fos possible, es traslladarà a un altre, sense que en cap cas hi hagi minva, congelació, ni absorció salarial. Aquesta comprovació s'efectuarà d'ofici, a instància del Comitè de Seguretat i Salut, o a petició de l'interessat.

Del procés de reassignació al nou lloc de treball se'n donarà compte al comitè de seguretat i salut i a la comissió d'interpretació, estudi i seguiment, tenint en compte l'informe del servei mèdic.

El canvi de lloc de treball per aquest sistema ha de comportar un procés de reciclatge i formació suficient, a càrrec de l'Ajuntament, per poder desenvolupar les noves tasques que li assignin.

Es fomentaran campanyes de vacunació entre els/les empleats/des municipals (especialment als col·lectius de risc).

Per al treballador/a de nou ingrés s'efectuarà el reconeixement amb caràcter previ al seu alta laboral i en ell es farà constar exclusivament la seva idoneïtat per al lloc de treball que hagi d'ocupar. No es podran efectuar proves radiològiques, tret que per expressa recomanació facultativa s'aconselli per a completar el diagnòstic i sempre amb el consentiment de l'afectat.

7) Roba de feina

La corporació dotarà al personal dels equips de protecció individual adequats per a l'acompliment de les seves funcions, sempre que per raó del seu treball el necessiti, estant obligat l'empleat/da públic/a a la seva utilització durant la seva jornada de treball.

Per qualsevol canvi a nivell individual del referit equip de treball, es precisarà autorització expressa del Comitè de prevenció.

L'avaluació de riscos de cada lloc de treball determinarà els equips de protecció individual amb què la corporació haurà de dotar cadascun dels empleats/des que ho requereixin, d'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu amb el Decret 773/1997, de 30 de maig.

Els centres de treball disposaran de vestidors adequats, quan es requereixi que els empleats o les empleades utilitzin roba de treball o uniforme. Aquests vestidors s'adaptaran a la normativa vigent.

La roba de feina per a la Policia Local serà establerta mitjançant el reglament intern de la mateixa.

8) Activitats tòxiques, penoses i perilloses

Es procuraran resoldre, mitjançant la implantació de les necessàries mesures de seguretat i salut, les condicions de penositat, toxicitat o perillositat.

Capítol VI. Garanties sindicals

Article 34. Seccions sindicals

Les seccions sindicals que acreditin tenir una representació mínima del 10% dels empleats o de les empleades públics o públiques poden designar delegats/des, als quals se'ls ha de reconèixer els drets i les obligacions recollides

a la Llei Orgànica de llibertat sindical. Poden assistir a totes les reunions que es facin entre la corporació i els òrgans de representació del personal, amb veu però sense vot.

La corporació, a petició de l'interessat/da, descomptarà de la nòmina mensual de l'empleat/da la quota sindical, que ha d'ingressar directament a la central sindical respectiva.

Pot fer-se ús d'un tauler d'anuncis juntament amb els representants dels treballadors/des.

Els delegats/des de les seccions sindicals tenen els mateixos drets, garanties i competències que els representants dels treballadors.

Article 35. Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els/les representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

a) Els/les representants del personal tenen dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions, etc., de tots/es els/les empleats/des públics que ho sol·licitin.

b) Tots els/les representants del personal, independentment de la seva condició de membres del Comitè d'Empresa o de la Junta de Personal, o de delegats/des d'una secció sindical legalment constituïda i que hagi obtingut representació en les eleccions sindicals, disposen de 20 hores mensuals per exercir les seves funcions representatives.

c) Els/les representants del personal, independentment de la seva condició de membres del Comitè d'Empresa o de la Junta de Personal, o de delegats/des d'una secció sindical legalment constituïda, podran acumular a favor d'altres representants sindicals, o a favor de membres d'una secció sindical, la totalitat o una part de les hores sindicals que els corresponguin.

d) Els/Les presidents/es de la Junta de Personal i del Comitè d'Empresa disposaran de la totalitat de la seva jornada laboral per efectuar tasques pròpies de representació sindical. Tenen la potestat de cedir aquesta facultat a qualsevol altre representant sindical o membre d'una secció sindical.

e) No es comptabilitzen com a hores sindicals les que s'utilitzin per a les reunions de les meses de negociació i de les comissions de seguiment de l'acord de condicions de treball/conveni col·lectiu, així com a les reunions del Comitè de Seguretat i Salut i a les reunions de la comissió informativa i de seguiment competent en matèria de personal.

f) Es considera accident de treball, a tots els efectes, el que pot esdevenir als/les representants esmentats en els apartats anteriors d'aquest article, en l'exercici de les tasques pròpies de representació sindical, així com en els desplaçaments corresponents.

g) Els/les treballadors/es que, en aplicació del que disposen els apartats 3 o 4 d'aquest article, disposin de la totalitat de la seva jornada laboral per efectuar tasques pròpies de representació sindical, tindran dret, en el moment que finalitzi dita dedicació, a reincorporar-se al mateix lloc de treball que exercien anteriorment.

h) La corporació ha de facilitar als òrgans de representació del personal i a les seccions sindicals que hagin obtingut representació en les últimes eleccions sindicals en aquest Ajuntament el local i mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

i) Els/les representants del personal poden, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral i/o social. Respectant sempre el sigil professional en matèries confidencials, així com el respecte degut a persones i institucions.

j) La corporació ha de facilitar als òrgans de representació del personal fotocòpia d'aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

k) Els òrgans de representació del personal han de ser informats de la incoació i resolució de tots els expedients disciplinaris, així com de les sancions disciplinàries.

l) Qualsevol canvi de lloc de treball que impliqui modificacions de funcions, categoria, retribució o variació horària s'ha de fer saber prèviament als òrgans de representació del personal.

Article 36. Lliure sindicació

Es garanteix el dret de lliure sindicació i organització dels/de les treballadors/es, i la no discriminació, perjudici ni sanció per raons d'afiliació o exercici dels drets sindicals.

Article 37. Competències i representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal té les competències següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes de personal.

b) Plantejar i negociar els afers en matèria de personal: condicions de treball, horari, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) Un/a representant de cada secció sindical que hagi obtingut representació a les últimes eleccions sindicals en

aquest Ajuntament podrà assistir a la comissió informativa i de seguiment competent en matèria de personal, amb veu i sense vot, en aquells temes que afectin el personal.

d) La representació del personal té dret a emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin de ser debatudes pel Consell Plenari en matèria de personal, resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, règim disciplinari i règim general de prestacions de serveis. Els informes es sol·licitaran amb antelació prèvia suficient, i mai amb un termini inferior a 2 dies hàbils. La representació del personal pot emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent. No obstant això, la no realització dels informes anteriors no comporta, en cap cas, la nul·litat de l'acord.

e) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència. Respectant sempre el sigil professional en matèries confidencials, així com el respecte degut a persones i institucions.

f) La garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació.

g) La capacitat jurídica per exercir accions administratives o judicials en tot el que fa referència a l'àmbit de la seva competència.

Article 38. Assemblees

Els/les empleats/des públics poden exercir el seu dret a reunir-se en assemblea i disposen d'un màxim de 40 hores anuals.

Estan legitimats per convocar assemblea i formular la corresponent sol·licitud d'autorització:

- a) Els òrgans de representació dels/de les treballadors/es.
- b) Els/les delegats/ades de les seccions sindicals reconegudes.
- c) Un mínim d'un 40% dels empleats/des.

Correspon al president de la corporació, sense perjudici de les delegacions que legalment confereixi, rebre la convocatòria i comprovar el compliment dels requisits següents:

- a) Formular-se amb una antelació mínima de 48 hores.
- b) Indicar el dia, hora, el lloc i l'ordre del dia.
- c) Dades dels/de les signants que hauran d'estar legitimats com es preveu anteriorment.

La convocatòria ha d'estar dirigida a tot el personal a qui afecta aquest acord o als membres de qualsevol de les seccions sindicals reconegudes, sense perjudici de convocar les assemblees sectorials que siguin necessàries.

Si en el termini de 48 hores no es fa pública cap objecció, pot tenir lloc sense cap altre requisit posterior.

Article 39. Obligacions sindicals

Els/les representants dels treballadors/es, amb independència de la seva obligació de complir i respectar el que s'hagi pactat en l'àmbit de les seves competències, s'obliguen expressament a:

- 1) Guardar sigil professional, individualment i col·lectiva, en totes aquelles matèries que la corporació els faci saber amb caràcter confidencial.
- 2) Notificar a la corporació qualsevol canvi de membres que es produeixi.

Capítol VII. Règim disciplinari del personal laboral

Article 40. Responsabilitat disciplinària. Exercici de la potestat disciplinària. Faltes disciplinàries i sancions. Prescripció. Procediment disciplinari i mesures provisionals.

En aquesta matèria seran d'aplicació els articles 93 a 98 de la Llei 7/2007 de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

1. Són faltes molt greus:

- a) Totes les actuacions que signifiquin discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- b) L'abandonament del servei.
- c) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans/es.
- d) La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats de tals.
- e) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- f) La violació de la neutralitat o de la independència política servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- g) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- h) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- i) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
- j) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims en cas de vaga.

- k) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
 - l) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'entitat local.
 - m) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
 - n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
2. Es consideren faltes greus:
- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors relatives a la tasca pròpia del lloc de treball. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes.
 - b) La manca de consideració envers els/les administrats en les seves relacions amb els/les treballadors/es.
 - c) El fet d'originar enfrontaments en el centre de treball o de prendre-hi part.
 - d) L'incompliment del deure de reserva professional pel que fa als assumptes que coneix per raó de les funcions que li són encomanades, excepte quan es cometin irregularitats i el superior jeràrquic, un cop advertit, no les esmeni.
 - e) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys greus en la conservació dels locals, del material o dels documents del servei.
 - f) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats sobrevingudes de compliment urgent.
 - g) L'exercici d'activitats compatibles amb les seves funcions sense que hagi obtingut l'autorització oportuna.
 - h) Les faltes repetides d'assistència sense causa justificada.
 - i) La reincidència en les faltes lleus.
 - j) La intervenció en un procediment administratiu quan hi hagi motius d'abstenció establerts legalment.
 - k) En general, l'incompliment amb negligència o dol dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al treballador.
 - l) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
 - m) Les conductes constitutives de delictes dolos relacionades amb el servei o que causin danys a l'Administració o als administrats.
 - n) La tolerància dels superiors respecte de la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
 - o) L'emissió d'informes i l'adopció d'acords manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
 - p) La falta de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis i que no sigui constitutiva de falta molt greu.
 - q) L'incompliment injustificat de la jornada de treball que, acumulat, representi un mínim de deu hores al mes.
 - r) La tercera falta injustificada d'assistència en un període de tres mesos quan les dues anteriors hagin estat objecte de sanció per falta lleu.
 - s) L'atemptat greu contra la dignitat dels/ de les treballadors/es o de l'Administració.
 - t) 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 de treball.
3. Són faltes lleus:
- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
 - b) La lleugera incorrecció envers el públic, els/les companys/es o els/les subordinats/des.
 - c) Les faltes no repetides d'assistència sense causa justificada.
 - d) L'incompliment de la jornada de treball sense causa justificada.
 - e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
 - f) La descurança 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'exercici de tasques incompatibles o que requereixin la compatibilitat prèvia.
 - h) En general, l'incompliment dels deures per negligència o per descuit excusables.
4. A efectes del que disposa aquest article, s'entén per mes el període comprès des del dia primer al darrer de cada un dels dotze mesos que integren l'any.

Article 41. Sancions

1. En el cas de faltes qualificades de molt greus, s'imposarà alguna de les sancions següents:
 - a) L'acomiadament.
 - b) La suspensió d'ocupació i sou per més d'un any i menys de sis.
2. En el cas de faltes qualificades de greus, s'imposarà la sanció de suspensió d'ocupació i sou per més de quinze dies i menys d'un any, o poder ser traslladat a un altre lloc de treball.
3. En el cas de faltes qualificades de lleus, s'imposarà alguna de les sancions següents:
 - a) La suspensió d'ocupació i sou per menys de quinze dies.
 - b) L'amonestació.
 - c) El trasllat a un altre lloc de treball.

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

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

Article 42. Procediment disciplinari

1. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus, caldrà instruir un expedient disciplinari, en el qual es donarà audiència a l'interessat/da i als/ a les representants dels/de les treballadors/es.

Les faltes lleus poden ser corregides sense necessitat d'instruir expedient.

Totes les sancions seran comunicades als/a les representants dels/ de les treballadors/es.

2. Seran d'aplicació els següents articles del Reglament del personal al servei de les entitats locals, aprovat pel Decret 214/1990 de 30 de juliol: articles 266, 271, 272, 273, 274, 275, 276, 278, 280, 282, 288, 290, 291, 292, 300, 301, 302, 303, 307, 308, 309, 310; així com els articles 24 i 30 del Decret 336/1986.

Article 43. Mesures cautelars

1. Com a mesura de cautela, en iniciar-se un expedient disciplinari per fets directament relacionats amb funcions que tinguin encomanades el/la treballador/a, aquest pot ser traslladat a un altre lloc de treball.

El/la treballador/a traslladat per aquest motiu roman en actiu, a tots els efectes.

2. Quan la presència de l'inculpat dificulti la instrucció de l'expedient disciplinari, o bé quan la gravetat dels fets imputats així ho aconselli, l'òrgan competent per la incoació de l'expedient pot decretar la suspensió provisional d'ocupació, amb pèrdua de retribucions.

3. Les decisions sobre la suspensió provisional prèvia d'un/a treballador/a es poden adoptar en qualsevol moment del procediment de l'expedient.

Article 44. Incoació de l'expedient

1. La incoació del procediment i el nomenament de l'instructor i del secretari s'han de notificar al/a la treballador/a subjecte a l'expedient i als/a les designats instructor/a i secretari/a, respectivament.

La recusació es pot exercir des del moment en què l'interessat/da tingui coneixença de qui són l'instructor/a i el/la secretari/a.

L'abstenció i la recusació s'han de plantejar davant l'autoritat que va acordar el nomenament, que ha de resoldre-les en el termini de tres dies hàbils.

2. Si s'incoa un expedient disciplinari a un treballador/a que té la condició de delegat/da sindical, delegat/da o representant de personal o càrrec electiu, a nivell provincial, autonòmic o estatal en les organitzacions sindicals representatives, s'ha de notificar l'esmentada incoació a la corresponent secció sindical, comitè d'empresa o central sindical, segons el cas, a fi que puguin comparèixer i ser escoltats durant la tramitació del procediment.

L'esmentada notificació s'ha de realitzar, així mateix, quan la incoació de l'expedient es practiqui dintre de l'any següent al cessament de l'inculpat en algunes de condicions enumerades al paràgraf anterior. També s'ha d'efectuar si l'inculpat és candidat/a durant el període electoral, sempre que, tant en un cas com en l'altre, així ho faci constar l'inculpat.

Article 45. Instrucció

1. L'instructor/a ha d'ordenar la pràctica de totes les diligències que siguin adequades per a la identificació i la comprovació del fets i en particular de les proves que puguin conduir al seu aclariment i la determinació de les responsabilitats susceptibles de sanció. L'instructor/a ha de rebre declaració de l'inculpat/da, que pot ser assistit per un/a lletrat/da, quan es tracti de faltes greus o molt greus, i en qualsevol cas, si així ho demana, per un/a representant/a sindical, aportant les al·legacions que consideri convenients per a la seva defensa i amb l'aportació dels documents que consideri d'interès. En aquest tràmit ha de sol·licitar, si ho considera convenient, la pràctica de les proves que per a la seva defensa cregui necessàries, com també l'accés a l'expedient íntegre, per ell/a mateix o mitjançant el seu/o seva representant legal.

2. L'instructor/a pot acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes. Per a la pràctica de les proves es disposa del termini de quinze dies, comptadors des de la notificació de la seva admissió a tràmit.

L'instructor/a pot denegar l'admissió i la pràctica de proves que consideri innecessàries. La resolució denegatòria ha de ser motivada i contra ella no és procedent la interposició de recurs per l'inculpat.

3. Per a la pràctica de les proves proposades, i per a les d'ofici quan es consideri oportú, s'han de notificar al/a la treballador/a el lloc, la data i l'hora en què s'ha de realitzar, i s'ha d'incorporar a l'expedient la constància que la recepció de la notificació s'ha fet amb 24 hores d'antelació.

Article 46. Acabament de l'expedient

1. Un cop formulada la proposta de resolució s'ha de trametre, amb caràcter immediat, l'expedient complet a l'òrgan que hagi acordat la incoació del procediment, el qual l'ha de trametre a l'òrgan competent perquè dicti la decisió que correspongui o, si s'escau, ordeni la pràctica de les diligències que consideri necessàries.

2. Un cop l'autoritat o l'òrgan competent per resoldre l'expedient l'hagi rebut, l'ha d'examinar d'ofici tant pel que fa als aspectes formals o adjectius d'aquell com al contingut i el resultat de les actuacions practicades, i ha de decidir:

a) Dictar resolució, si les actuacions practicades permeten formar judici sobre els fets i les responsabilitats, si s'escau.

b) Retornar l'expedient a l'instructor/a perquè practiqui noves actuacions per a un millor coneixement, i/o per esmenar defectes observats, quan així es consideri pertinent.

c) Retrotreure l'expedient al període d'instrucció, si els defectes causen indefensió de l'inculpat/da.

3. La resolució que posa fi al procediment disciplinari s'ha d'adoptar en el termini de vuit dies comptadors des de la recepció de la proposta i ha de resoldre totes les qüestions plantejades a l'expedient.

La resolució ha de ser motivada i no s'hi poden acceptar fets diferents dels que van servir de base a la proposta de resolució, sens perjudici de la seva valoració jurídica diferent.

Correspon a l'alcalde/ssa, amb la ratificació posterior del Ple de la corporació, l'acomiadament del personal laboral.

En la resta de casos, la resolució correspon a l'alcalde/ssa o al membre que, per delegació d'aquest, exerceixi el comandament directe del personal.

Article 47. Prescripció de faltes i sancions

1. Les faltes lleus prescriuran als deu dies; les greus, als vint dies, i les molt greus, als seixanta dies a partir de la data en què l'Administració va tenir coneixença de la seva comissió i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

El còmput del termini de prescripció de les faltes s'interromp des de la data d'incoació d'expedient disciplinari.

Les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de sis anys, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de tres mesos.

El còmput del termini de prescripció de la sanció s'inicia des que la sanció es notifica.

2. Les anotacions de faltes i les sancions inscrites a l'expedient personal es poden cancel·lar d'ofici o a petició del/la treballador/a un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la sanció molt greu o greu, comptat des del moment en què la sanció és ferma, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. La cancel·lació produirà efectes, inclosos els d'apreciació de reincidència.

3. El treballadors/es en règim laboral poden ser rehabilitats/des, pel Ple de la corporació, quan hagin estat acomiadats/des per sanció disciplinària, i la cancel·lació d'antecedents penals acreditarà, si s'escau, el compliment de les responsabilitats en què hagin pogut incórrer i que observin una conducta que els faci creditors dels beneficis esmentats, segons l'autoritat que hagi de decidir.

Article 48. Matèries d'incompatibilitats

Es sol·licitarà expressament la compatibilitat per exercir una segona activitat d'acord amb el que disposa la legislació en matèria de incompatibilitats (Llei 53/1984 de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques i altres que li siguin de referència.)

Clàusula addicional al Conveni.

S'addiciona la present clàusula com a complement a l'article 6 del Capítol 2 que diu:

L'Ajuntament de Creixell es compromet a negociar les condicions laborals dels llocs de treball adscrits a l'Àrea de Cultura, Turisme, Joventut i Esports, que actualment presten els seus serveis dins l'edifici de Cal Cabaler i la biblioteca municipal de Creixell.

Aquesta negociació es durà a terme dins la Comissió Paritària amb la finalitat de trobar un acord beneficiós per ambdues parts, sense detriment del servei que l'Ajuntament consideri oportú i d'acord amb el quadrant aprovat. En el cas del servei de la Biblioteca municipal es tindran en compte les condicions establertes pel servei de Biblioteques Públiques de Catalunya, ja que aquest servei es troba dins la Xarxa de Biblioteques de la Generalitat.

I haurà la voluntat, tant per part de l'Ajuntament com de les persones treballadores i els representants sindicals, d'arribar a un acord el mes aviat possible en benefici de les dues parts.

Annex 1 Retribucions anuals 2015

Total hores anuals: 1657

Hora extra normal: 1,25 - Coef. Multiplicador: art. 24

Hora extra festiva: 1,50 - Coef. Multiplicador: art. 24

	Trienni	Categoria	s. Base	c. Destí	c. específic	Sou	Import hora base Coef. 1	Import hora extra Coef. 1,25	Import hora festiva Coef. 1,5
A2	34,77	Secretari/ a	1,075,54	814,57	2,882,79	4,772,90	34,57	43,21	51,85
A2	34,77	Arquitecte tècnic	1,075,54	814,57	1,580,71	3,470,82	25,14	31,42	37,70
C1	26,31	Administratiu/va (coordinador/a urbanisme)	823,74	512,98	1,197,72	2,534,44	18,35	22,94	27,53
C1	26,31	Administratiu/va	823,74	486,79	993,69	2,304,22	16,69	20,86	25,03
C2	17,90	Auxiliar administratiu/va	698,22	408,25	810,14	1.916,61	13,88	17,35	20,82
C2	17,90	Auxiliar of. Turisme	698,22	408,25	1,147,11	2,253,58	16,32	20,40	24,48
E	13,47	Subaltern/a	639,88	355,85	700,96	1,696,69	12,29	15,36	18,43
A2	34,77	Inspector/a	1.075,54	814,57	1.988,91	3.879,02	28,09	35,11	42,14
C1	26,31	Sergent/a	823,74	486,79	1.988,91	3,299,44	23,89	29,87	35,84
C1	17,90	Caporal/a	823,74	460,59	1.280,53	2.564,86	18,57	23,22	27,86
C1	17,90	Agent	823,74	408,25	1.021,59	2.253,58	16,32	20,40	24,48
C2	17,90	Encarregat/da brigada	698,22	408,25	1.642,70	2.749,17	19,91	24,89	29,86
C1	26,31	Oficial/a 1ª	823,74	382,01	993,69	2,199,44	15,93	19,91	23,89
C1	26,31	Oficial/a 2ª	823,74	382,01	810,14	2,015,89	14,60	18,25	21,90
C2	17,90	Peo/na	698,22	355,85	810,14	1.864,21	13,50	16,88	20,25
C2	17,90	Peo/na neteja	698,22	329,62	498,70	1.526,54	11,06	13,82	16,58
C1	26,31	Chofer	823,74	382,01	993,69	2,199,44	15,93	19,91	23,89
C1	26,31	Maquinista	823,74	382,01	993,69	2,199,44	15,93	19,91	23,89

Annex 2

Plus a percebre pel personal

Complement de nocturnitat per neteja de platja: 27,22 euros/jornada de treball

Complement per assistència derivada de casament o enterrament

Dins de la jornada de treball: 68,03 euros

Fora de la jornada de treball: 136,07 euros

Disponibilitat gestió adm. cementiri fora jornada lab.: 30,95 euros X 14 mensualitats

Complement per sortides Turisme, Punt Jove i Fires

Dia feiner: 53,46 euros

Dia festiu: 87,48 euros

Complement disponibilitat personal de Brigada: 90,00 euros

Complement disponibilitat treballs elèctrics: 42,86 euros X 14 mensualitats

Complement disponibilitat mesos de juliol i agost: 300,00 euros (150,00 per mes)

Annex 3

Complements per disponibilitat policia local

Categoria	Tons	Diumenge	Vacances	Perillositat	Festiu	Jnda partida	Responsabilitat	Nits	Substitució
Agent	37,49 euros	37,49 euros	37,49 euros	37,49 euros	97,19 euros	213,82 euros		31,10 euros	
Agent R	37,49 euros	37,49 euros	37,49 euros	37,49 euros	97,19 euros	213,82 euros		31,10 euros	9,72 euros

Categoria	Tons	Diumenge	Vacances	Perillositat	Festiu	Jnda partida	Responsabilitat	Nits	Substitució
Caporal/a	37,49 euros	37,49 euros	37,49 euros	37,49 euros	97,19 euros	213,82 euros	116,63 euros	31,10 euros	
Cap. oac			37,49 euros	37,49 euros	97,19 euros	213,82 euros	149,95 euros		
Inspector/a			37,49 euros	37,49 euros	136,07 euros	213,82 euros	349,89 euros		
Sergent/a			37,49 euros	37,49 euros	116,63 euros	213,82 euros	316,56 euros		
Cap policia				37,49 euros					21,28 euros
Auxiliar adtiu/va				37,49 euros					

Annex 4

Complements per substitucions

Categoria	Substitució
Secretari/a	21,89 euros/jornada
Cap de brigada	21,89 euros/jornada

Annex 5

Quadre relatiu als graus de parentesc i afinitat

Per conèixer el contingut d'aquest quadre, es remet a l'original del text de l'Acord de condicions de treball/conveni col·lectiu per al personal de l'Ajuntament de Creixell, donada la dificultat de transcriure-la.