

vegada, perquè garanteixen la seguretat i salut dels funcionaris i personals que els utilitza. S'ajustarà al disposat en la seva normativa específica i es tindrà en compte les recomanacions tècniques - científiques existents en el seu cas per la utilització dels mitjans esmentats.

40.2 A més de les instruccions i manuals d'ús que acompanyin als diferents equips, quan la seva utilització impliqui complexitat tècnica o una determinada qualificació, es proporcionarà la formació adequada a les persones encarregades de la seva utilització.

40.3 L'Administració proporcionarà als funcionaris de la Policia Local equips de protecció individual adequats pel desenvolupament de les seves funcions i vetllarà per la seva utilització efectiva i correcta dels mateixos.

41. Mesures de protecció de la maternitat

41.1 Les funcionaries de la Policia Local, durant els períodes de gestació, maternitat i lactància, tindran l'adequada protecció en les seves condicions de treball, en ordre a evitar situacions de risc, tan per la seva pròpia seguretat i salut com per les del fetus o lactant, s'ha d'adoptar amb aquesta finalitat les mesures necessàries.

41.2 Quan els informes mèdics així ho aconsellin a les referides funcionaries se'ls adequarà les seves condicions de treball, eximides del treball nocturn o a torns o adscriuint-les a altres serveis o llocs de treball si fos necessari, conservant el dret al conjunt de les retribucions del seu lloc d'origen, mentre persisteixen les circumstàncies que haguessin motivat aquesta situació.

Article 42. Vestuari

El vestuari bàsic dels membres del cos de Policia Local que en conformen la plantilla estable estarà integrat per les següents peces:

- 2 boines o equivalent, una d'hivern i una d'estiu.
- 4 camises màniga llarga.
- 4 polos màniga curta.
- 3 forros polars.
- 2 pantalons d'estiu.
- 2 pantalons d'hivern.
- 2 pantalons chester.
- 1 anorac.
- 1 vestit d'aigua o impermeable.
- 1 botes.
- 1 sabates.
- 1 botes d'aigua.
- 2 parells de mitjons hivern.
- 2 parells de mitjons estiu.
- 1 corbata.

La renovació del vestuari es farà mitjançant un sistema de punts, en funció del desgast de les peces de roba o d'altres circumstàncies que aconsellin el seu canvi, i en funció de les peces de les que ja es disposa en el moment de la signatura del conveni.

S'estableix la següent puntuació per a peça de roba:

- Boina o equivalent5 punts
- Camisa màniga llarga/curta6 punts
- Polos màniga curta6 punts
- Forros polars9 punts
- Pantalons8 punts
- Pantalons chester10 punts
- Anorac25 punts
- Vestit d'aigua / impermeable15 punts
- Botes15 punts
- Botes aigua7 punts
- Parells de mitjons hivern/estiu2 punts
- Corbata2 punts

Les sabates es renovaran anualment i voluntàriament.

Cada membre del cos de Policia disposarà anualment de 60 punts. En el supòsit que es produeixi un romanent en els punts anuals; aquest podrà ser acumulable d'un any per un altre. Aquest romanent el podrà destinar cada membre del cos, en material o complements necessaris per desenvolupar les tasques, amb la supervisió i accep-

tació per part de prefectura. La roba d'estiu s'haurà de sol·licitar abans de l'1 de febrer, mentre que la d'hivern es sol·licitarà abans del 1 de juliol.

En el supòsit de que pels motius contemplats en la legislació vigent es procedís a la contractació d'interins de forma eventual, aquests disposaran d'un vestuari bàsic en funció de la temporada i tasques a desenvolupar.

Disposició addicional primera

Qualsevol fet o situació que no estigui regulat en el present acord i que fos necessari regular-ho, els delegats i prefectura, es reuniran per tal d'arribar a una bona entesa, i ho comunicaran posteriorment a l'Ajuntament.

Disposició addicional segona

El quadrant general de la plantilla, serà aprovat anualment per prefectura de la Policia Local de Mont-roig del Camp amb l'acceptació del personal de la plantilla de la Policia Local. Per determinats serveis o especialitats podran haver quadrants diferents. S'intentarà respectar que els matrimonis i parelles de fet, que treballin en aquesta Policia, puguin gaudir del mateix cicle de festa, prèvia sol·licitud dels interessats.

El quadrant o quadrants, que s'hagin aprovat, hauran de ser exposats al taulell que pertorqui, a data 1 de desembre de l'any anterior al que entri en vigor.

Serà d'especial aplicació l'article 37 m) de la llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en referència al quadrant de servei vigent en cada moment.

Disposició addicional transitòria

L'1 de gener de 2011, el complement de prolongació de jornada de treball que retribuïa l'ampliació de la jornada fins a 8 hores i 15 minuts diàries, donat que s'ha acordat que aquesta serà la jornada diària de tot el personal de forma fixa, el complement serà afegit al complement específic, amb els increments que siguin aprovats per la llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Annex 1 Coeficients multiplicadors

Període	Temps	Còmput
Diürn	1 hora	1'50 hora
Nocturn o festiu	1 hora	2 hora
Dia festiu i nocturn	1 hora	2'50 hora

2011/3694 – GENERALITAT DE CATALUNYA

Departament d'Empresa i Ocupació
Serveis Territorials a Tarragona

RESOLUCIÓ

de 21 de març de 2011, per la qual es disposa el registre i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IMFE Mas Carandell, per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 4301982).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa IMFE Mas Carandell, subscrit per les parts negociadores en data 12 de novembre de 2010, i presentat per les mateixes parts en data 4 de febrer de 2011, i de conformitat amb el que estableixen l'article 90.2 i 3 del Reial Decret Legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la llei de l'estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, i l'article 170.1 e) i j) de la Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya,

Resolc:

- 1 Disposar el registre del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa l'empresa IMFE Mas Carandell, per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 4301982), al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Tarragona.
- 2 Disposar-ne la publicació en el Butlletí Oficial de la Província de Tarragona.

Notifiqueu aquesta Resolució a la Comissió Negociadora del Conveni.

Tarragona, 21 de març de 2011. – El/la director/a dels Serveis Territorials, P.A., la secretària dels SSTT, *Pilar Alíer Cortés*.

(Art. 5 del Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestruc. de les Deleg. Territorials del Dep. de Treball)

Transcripció del text literal signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell, per als anys 2010 i 2011

Preàmbul

L'Institut Municipal de Formació i Empresa Mas Carandell, és una organització amb un sistema de valors caracteritzat per la participació i la col·laboració mútua, la creativitat compartida, la interfuncionalitat i la polivalència, el desenvolupament personal i professional de les persones que la integren; on l'autoritat es deriva de la capacitat i dels coneixements i no del poder jeràrquic; on l'aprenentatge és un valor fonamental; on es parteix de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones i el creixement sostenible; i des d'on s'impulsen accions de discriminació positiva per als col·lectius amb especials dificultats d'inserció.

És una "organització que forma i que aprèn", basant-se en l'aprenentatge dels seus èxits i fracassos; que dissemina i difon aquesta comprensió al llarg de tota l'organització; elimina barreres entre les diferents àrees; fomenta l'assumpció de riscos per que no es pot aprendre sense experimentar. Incentiva l'experimentació i l'aprenentatge continu de tot el personal. Els actius, els coneixements, les competències i les responsabilitats es distribueixen per tota l'organització.

L'organització s'estructura sobre equips autodirigits i una estructura plana, combinant la capacitat de quatre factors: persones, treball, tecnologia i informació. La interacció, la interdependència i la coordinació finalista s'aconsegueixen per metes, objectius i criteris compartits, per processos de direcció coordinats horitzontalment i incentius comuns.

Es té en compte la perspectiva sociocultural i la component humana per aconseguir l'ajust de les persones, organitzar l'interacció entre els diferents grups, comptabilitzar els valors i creences dels individus amb els de l'organització i definir un estil propi de direcció.

L'estructura es configura a partir de la interdependència i la resolució de problemes, partint de la flexibilitat necessària per adaptar-se als canvis i buscant sempre la responsabilitat compartida.

Capítol I

Disposicions generals

Article 1 Finalitat

El present Conveni té per objecte primordial aconseguir la unificació de la normativa reguladora de tot el personal laboral de l'IMFE

Article 2 Àmbit personal

Els pactes continguts en aquest Conveni o negociació afecten al personal amb contracte laboral amb l'IMFE Mas Carandell.

Queda exclòs l'alumnat de projectes formatius (escoles-taller, cases d'oficis, ...) amb contracte laboral.

Aquells col·lectius que participin en programes específics d'inserció (Plans d'ocupació o nomenclatura equivalent en cas de modificar-se), també els serà d'aplicació el present conveni, menys els articles 11 i 12.

Article 3 Àmbit temporal

El present acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura per part dels representants dels treballadors i dels representants legals de l'Institut amb el vistiplau del Consell General de l'IMFE. El període de vigència serà fins 31 de desembre de 2011 i quedarà prorrogat previ acord per successius períodes d'una anualitat.

Anualment es negociaran entre els representats dels treballadors/es i els representants legals de l'IMFE els aspectes referents a:

- Calendari laboral.
- Fons social.

En cas de denúncia per a la seva revisió, el conveni restarà en vigència fins a la signatura del nou.

Article 4 Condicions més avantatjoses

Els pactes o disposicions posteriors més favorables per als treballadors que s'acordin a l'IMFE han de prevaler sobre el que s'estableixi aquí.

Article 5 Comissió paritària

En el termini màxim d'un més des de l'aprovació d'aquest conveni, es constituirà una Comissió paritària, integrada com a mínim per dos representats dels treballadors/es i dos representants per part de la direcció de l'IMFE Mas Carandell.

Les seves funcions seran:

- a) La interpretació del text d'acord amb la seva aplicació pràctica
- b) Vigilància del compliment de la totalitat del que s'ha pactat en el Conveni
- c) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter individual o col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, prèvia acceptació de la Comissió mixta paritària.
- d) Participar en la determinació dels programes de formació del personal que s'hagin de desenvolupar amb caràcter general.
- e) Revisió de l'acord

Amb caràcter ordinari es reunirà un cop al trimestre i amb caràcter extraordinari cada cop que ho sol·liciti una de les parts.

La Comissió, en la reunió de constitució, escollirà el/la secretari/a de la mateixa. Aquest, tindrà la tasca de conduir les reunions, canalitzant-ne les demandes i fent arribar, a les diferents parts, les resolucions de la Comissió.

Capítol II

Condicions de treball

Article 6 Jornada de treball

El còmput anual d'hores s'establirà al calendari laboral cada any.

La jornada laboral es realitzarà atenent a la següent distribució d'hores de treball efectiu: 29 hores els matins i dues tardes de tres hores cada una. La franja obligatòria de presència al matí serà de 9 a 14 i els divendres es veurà ampliada fins a les 15 hores.

El col·lectiu de consergeria i comeses especials, degut a les tasques que realitzen realitzaran torns intensius de matí o tarda o bé, quan les necessitats del servei ho requereixi, l'horari general.

L'horari del personal docent del centre s'atindrà a la normativa específica de cada programa. Si no hi hagués normativa específica s'atindrà a la que es fixi a l'hora de programar el curs.

Durant el període comprès entre l'1 de juny i el 15 de setembre es portarà a terme la jornada laboral de forma intensiva, de 8 a 15 o de 15 a 22 hores.

Tot el personal gaudirà d'una pausa descans de la seva jornada de treball de 30 minuts diaris computables com a treball efectiu, sempre i quan realitzin una jornada continuada de 5 hores o més diàries.

Article 7 Vacances i permisos

Tot el personal esmentat a l'article 2 gaudirà de 22 dies laborables de vacances anuals, dels quals 15 els estableix l'empresa, així com el 24 i 31 de desembre que estableix la normativa d'administració pública.

Abans del 30 d'abril de cada any hauran d'estar elaborats els plans de vacances, que inclourà tot el personal de l'IMFE on s'hi trobaran reflectits tots els dies de vacances que realitzarà un/a treballador/a durant l'any. Preferiblement totes les vacances es concentraran durant el mes d'agost, tot i així, les persones que vulguin realitzar-les fora de períodes ho hauran d'exposar per escrit i raonadament.

Una vegada aprovades les vacances se'n podran realitzar canvis, per necessitats justificades del/la treballador/a com pel servei, fent la sol·licitud amb la màxima antelació possible i amb el vistiplau del/la responsable i de direcció.

El personal pot disposar de deu dies de permís a l'any com a màxim per assumptes propis sense justificar, aquests es concentraran principalment en els períodes de Nadal i Setmana Santa, que queden reflectits al calendari laboral. Tant els períodes de vacances, com Nada i Setmana Santa si el centre s'hagués de mantenir obert, es cobriran els serveis mínims que així ho requereixin amb treballadors voluntaris; si no sortís cap voluntari/a es cobrirà mitjançant el sistema de torns rotatoris.

Tot el personal, avisant amb la màxima antelació possible i justifican-tho degudament, podrà absentar-se del treball, sense pèrdua dels drets i retribucions, menys la retribució del plus d'assistència fixada a l'article 22, que sí que causarà pèrdua d'una part de retribució, en base a les especificacions del mateix article, pels motius i períodes que s'indiquen:

- A Per matrimoni o formació de parella de fet, amb independència del sexe, de 15 dies naturals. Els conjugues o convivents es poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o la data de convivència.
- B En cas de defunció d'un familiar fins a 2n grau de consanguinitat o afinitat pot gaudir de dos dies laborables. Quan la defunció sigui fora de la província, de quatre dies laborables.
- C Per malaltia greu o intervenció quirúrgica del cònjuge o persona amb la qual es convisqui i dels parents o familiars fins al 2n grau de consanguinitat o afinitat podrà gaudir de dos dies laborables. Quan sigui fora de la província, de quatre dies laborables.

Si existís complicació greu en la intervenció quirúrgica s'ampliarien aquests permisos amb dos dies mes.

- D 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 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 els 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.

La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents. En cas que la mare i el pare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes.

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 la 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 a favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquesta 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.

El progenitor o progenitora sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives, del que podrà gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicials d'acolliment i fins que fineixi el permís de maternitat o també immediatament després d'aquest permís, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins el finiment del permís.

El progenitor o la 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.

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 finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

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

El personal que tingui fills menors de 12 anys podrà sol·licitar, durant tot l'any, incorporar-se una hora més tard o plegar una hora abans, i recuperar aquesta hora de forma pactada i segons les necessitats del servei.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes.

Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció als fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

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

Les dones embarassades tenen dret a absentar-se del lloc de treball per assistir a exàmens prenals 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.

A més a més es disposarà d'una bossa de 35 hores que el/la treballador/a podrà utilitzar fins el compliment del primer any de vida del nadó, sempre tenint en compte la millor manera de mantenir les tasques del servei. D'aquesta bossa només se'n pot disposar en cas que el progenitor o progenitora no s'acolleixi a cap de les reduccions esmentades a l'article 8 del present conveni.

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.

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

E Pel matrimoni, en dia laborable, de parents fins a 2on grau de consanguinitat o afinitat els treballador podrà gaudir d'aquest dia de permís. Si es fora de la província de dos dies i tres si es fora de Catalunya.

F Per trasllat de domicili sense canvi de localitat de residència: 1 dia laborable. Si es canvia de localitat 2 dies laborables. Es podran realitzar els dies esmentats de manera no consecutiva.

G Per assistir a exàmens finals en centres oficials, els dies en què tinguin lloc. Per altres proves definitives d'avaluació o alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les i els desplaçament si s'escau. També per a fer proves selectives de l'IMFE Mas Carandell els temps indispensables.

H Pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps necessari per a realitzar-lo.

I El/la treballador/a tindrà dret a llicències per assumptes propis amb reserva del lloc de treball, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no podrà excedir de 13 setmanes cada dos anys i la mínima de dues setmanes a partir de la data de vigència d'aquest conveni.

J Per necessitat personal inexcusable es podrà sol·licitar permís per absentar-se o no acudir a la feina, acordant recuperar-ho el més aviat possible.

K Per visita mèdica del propi empleat/ada es disposarà d'un total de 12 hores anuals, amb la corresponent justificació

mèdica. Si fossin necessàries més hores, es podran fer i recuperar-les posteriorment.

L El progenitor o progenitora que no gaudeixi del permís de maternitat té dret a un permís de 5 dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en 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 són tres o més.

Article 8 Excedències i reduccions de jornada

8.1 Excedència voluntària

Els supòsits d'excedència voluntària establerts a continuació tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas de 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.

L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que prestin 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 interessats i si no afecta al funcionament dels serveis.

Les excedències per tenir cura d'un fill o d'una filla o de familiars son incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

Si un cop finalida la causa que ha originat la declaració d'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.

En el cas d'excedència voluntària per raó de violència de gènere l'administració ha de notificar a la persona afectada, amb un més d'antelació, que fineix l'excedència i que disposa d'un mes, a comptar del finiment de l'excedència, per a demanar-ne l'ampliació o per a reincorporar-se.

A L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o de la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

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.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement dels 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 seu 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 que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

B 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 de que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat remunerada. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i un màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

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 que es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

C L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o el convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable. El període d'excedència no computa a efectes de triennis, grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

D La excedència voluntària per violència de gènere s'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere pel temps que sol·licitin. El període d'excedència computa a efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència de gènere.

8.2 Excedència forçosa

Tindran dret a passar a la situació d'excedència forçosa, amb dret a reserva del lloc de treball i al còmput a efectes d'antiguitat de tot el temps passat en aquesta situació, el personal empleat que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del càrrec que impossibiliti l'assistència al treball i també el personal escollit per a càrrecs públics.

8.3 Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada que es relacionen a continuació son incompatibles amb l'autorització de compatibilitat que resta suspesa d'ofici fins al finament de la reducció. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Les reduccions de jornada laboral hauran d'ésser al principi o al final de la jornada de treball, de forma que el temps que es treballi sigui continuat.

No es podrà reconèixer la reducció de jornada laboral al personal que presti servei en règim de dedicació. El personal que presti serveis sota aquest règim i desitgi reduir la jornada de treball haurà de passar a prestar serveis en règim de jornada ordinària.

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.

8.3.1 Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

Es podrà gaudir d'una reducció de jornada de com a màxim d'un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor treballi.

La reducció de jornada aquí regulada té una durada màxima d'un any a partir del finament del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o el acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finament d'aquest permís. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

8.3.2 Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions.

Es podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

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

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

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

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

8.3.3 Reducció de jornada per incapacitat legalment reconeguda

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

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

8.3.1 Altres reduccions de jornada

Podran sol·licitar la reducció de la jornada de feina amb una disminució proporcional del salari, d'almenys un terç i un màxim de la meitat de la duració d'aquesta, els següents treballadors sempre i quan el seu contracte computi com a mínim la meitat d'hores anuals:

a) Els treballadors que tinguin al seu càrrec menors de 12 anys.

b) En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, que no realitzin cap activitat retribuïda.

c) Els treballadors que estiguin cursant estudis reglats.

d) Aquells que acreditin circumstàncies personals o familiars, a criteri de la Comissió paritària.

Article 9 Baixes per malaltia i accident

Tant en la baixa per accident o per malaltia, l'IMFE Mas Carandell pagarà als seus treballadors el 100% del salari establert.

Article 10 Sistema de selecció i accés

La selecció de personal es farà d'acord amb el règim jurídic aplicable en qualsevol cal respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, capacitat i mèrit, per tal de garantir la transparència en tots els processos de selecció.

L'IMFE afavorirà la discriminació positiva de les persones amb dificultats d'inserció en aquelles situacions d'igualtat de mèrits. En cas de contractació d'urgència, s'haurà de donar compte, en convocatòria extraordinària, a la Comissió de seguiment.

En totes les convocatòries i proves de selecció o promoció de personal haurà d'estar present el Comitè d'empresa, qui delegarà un representant amb veu i vot.

Article 11 Promoció i desenvolupament professional

L'IMFE Mas Carandell facilitarà la promoció laboral del seus treballadors a escales i subescales de categoria superior per a aquelles persones que hagin manifestat el seu interès i acreditin la competència i mèrits suficients per al desenvolupament de les tasques del lloc a promocionar.

A l'hora de cobrir vacants o nous llocs de treball, l'IMFE Mas Carandell oferirà la possibilitat en primera instància als treballadors que hagin manifestat interès en la promoció laboral i que tinguin les condicions exigides a la convocatòria.

Donat que en la mateixa categoria professional alguns treballadors/es poden desenvolupar funcions temporals de direcció o coordinació, s'estableix la compensació econòmica d'aquestes

funcions amb "complements de lloc de treball", que s'assignaran en base a la valoració de les tasques del lloc de treball i amb l'aprovació del comitè.

1 Intercanvis professionals

L'IMFE potenciarà els intercanvis professionals entre diferents institucions tant nacionals com internacionals per tot el conjunt de l'organització.

2 Formació interna

El servei de recursos humans juntament amb els diferents equips de treball determinarà les necessitats formatives, individuals i col·lectives, i elaborarà el Pla de formació intern específic per a cobrir les necessitats.

Si les necessitats formatives del personal, no es poden cobrir amb cursos de formació interna, bé perquè siguin molt específiques o bé perquè es consideri més adient, es recorrerà a ofertes formatives externes.

Així mateix es promourà l'assistència a altres accions que es considerin de caràcter formatiu pel treball que es desenvolupi (xerrades, visites, congressos, simposis, etc.)

Aquesta formació es desenvoluparà dins i fora de la jornada laboral segons l'horari del curs.

Les hores que es realitzin fora de l'horari de treball efectiu seran a càrrec del treballador i les que es realitzin dins l'horari de treball seran a càrrec de l'entitat; Quan, la durada d'un curs o el cúmul d'hores de varis cursos, sigui elevat, direcció podrà proposar la recuperació de les hores de treball efectiu, que s'utilitzin a tal efecte, com a condició per a fer el curs.

Per tal d'accedir a qualsevol curs de formació en hores efectives de treball o bé retribuït per l'IMFE, ja sigui per iniciativa personal o proposta del responsable, cal presentar la sol·licitud i el programa de l'acció al servei de recursos humans, amb el vist i plau del/a responsable, per tal que, juntament amb direcció, la valori en quan a la relació entre els continguts del curs i les tasques que habitualment es desenvolupen al lloc de treball i disponibilitats pressupostàries.

3 Oferta pròpia de l'IMFE

De l'oferta pròpia de l'IMFE, en els casos d'accions no relacionades amb el lloc de treball, i només en les accions formatives inferiors a les 35 hores, es reservaran una plaça per al personal de la plantilla de l'Institut amb un descompte del 50% el preu de matrícula. En el cas d'haver-hi més de dues persones interessades en el mateix curs, es resoldrà per sorteig.

Article 12 Estabilitat laboral

La política laboral de l'IMFE Mas Carandell s'encaminarà a garantir una base mínima compensada de llocs de treball de caràcter indefinit que permetin el desenvolupament de les tasques pròpies de l'Organisme autònom.

Capítol III Condicions socials

Article 13 Fons social

Anualment l'IMFE Mas Carandell destinarà un 0,9% de la massa salarial del personal relacionat a l'article 2. Si un cop atorgades totes les sol·licituds de Fons social, restessin diners, es destinaran a petició del comitè a programes d'ajuda al desenvolupament i a accions de cooperació internacional.

Es pren com a base de Fons social l'acord vigent entre la Direcció i el Comitè d'Empresa ratificat pel Consell General de data 25 de febrer de 1999 (annex 1). Qualsevol modificació dels conceptes del Fons Social s'acordarà per la Direcció i els representats dels/es treballadors/es.

Article 14 Seguretat i salut laboral

L'IMFE per tal de garantir la seguretat i salut laboral dels seus treballadors aplicarà la normativa vigent al respecte. Així mateix promourà la creació d'un Comitè de salut laboral i condicions de treball.

L'IMFE procedirà a portar a terme, com a mínim, una revisió mèdica cada dos anys. La revisió tindrà caràcter voluntari pels treballadors.

Quan es comprovi sota el control de la inspecció mèdica, d'ofici o a instància del comitè de salut laboral i condicions de treball, que el lloc de treball o l'activitat prestada perjudica o pot perjudicar un determinat treballador, aquest ha de ser traslladat a un altre lloc de treball (sempre i quan no es pugui adaptar el seu lloc de treball a les seves necessitats) de la seva categoria professional.

Els treballadors que per edat o per malaltia han d'exercir funcions diferents a les seves categories professional conservaran els drets econòmics a excepció d'aquells complements establerts per lloc de treball.

Els treballadors i treballadores són objecte d'una assegurança que cobreix els accidents que pateixin durant l'exercici del seu treball.

Article 15 Assistència jurídica i responsabilitat civil

L'IMFE garantirà l'assistència jurídica al personal subjecte a aquest acord, que la pugui necessitar a causa de conflictes derivats de la prestació dels serveis.

L'IMFE ha de garantir la cobertura de responsabilitat civil del seu personal per danys ocasionals a tercers en l'exercici de les seves funcions, incloses les fiances i les costes judicials. En són exempts els casos en que el responsable sigui condemnat per imprudència temerària en infracció de reglaments, negligència o ignorància inexcusable, dol o mala fe.

Article 16 Bestretes

El personal de la plantilla podrà demanar una bestreta de les seves retribucions en les següents condicions:

a) Treballadors amb contracte indefinit.

Fins a un màxim de 1.800 euros a retornar en descomptes a la nòmina en un màxim de 24 mensualitats improrrogables, establint un període de carència inicial de 6 mesos.

b) Treballadors amb contracte de durada determinada.

Una bestreta de la quantitat que es meriti des de la data de la resolució fins a la fi del contracte (excloent la quantitat corresponent a quitances), amb un màxim de 1.800 euros.

Article 17 Indemnitzacions per jubilacions anticipades

Per a la jubilació avançada voluntària dels treballadors de l'IMFE s'ofereix una indemnització mínima segons l'acord que en el moment tingui l'Ajuntament.

El pagament d'aquesta quantitat es realitzarà per part de l'IMFE al cap d'un mes de la data de jubilació

Article 18 Indemnitzacions per mort o invalidesa absoluta derivades d'accident

El personal afectat per aquest acord té dret a una indemnització alçada de 24.040,48 euros en cas de mort, d'invalidesa absoluta o de gran invalidesa, derivades d'accident.

En el supòsit que el treballador es vegi afectat per una invalidesa total per al desenvolupament de la professió, aquest tindrà dret a una indemnització alçada de 12.020,24 euros.

En cas que el treballador afectat pel punt primer tingui fills en edat escolar, s'ha d'establir un altre indemnització addicional de 6.010,12 euros.

Capítol IV Condicions econòmiques

Article 19 Retribucions

L'estructura i el règim retributiu que s'aplicarà dins de l'àmbit d'aplicació del present Conveni seran els que estableix la legislació vigent. La retribució mensual estarà formada pels conceptes següents:

- Sou base.
- Complement destinació.
- Complement específic.

- d) Antiguitat.
- e) Gratificacions.
- f) Productivitat.

Les retribucions salarials del personal afectat seran les que fixin els pressupostos generals de l'Estat.

El personal de nou ingrés dels nivells B, D i E percebrà el complement de destinació contemplat al catàleg de llocs de treball, per als dos primers anys de permanència a l'IMFE; a l'inici del segon any de se li augmentaran dos nivells.

Aquest increment es realitzarà automàticament quan el treballador hagi assolit els dos anys de permanència continuada, ni que sigui amb contractes diferents, sense necessitat que el treballador/a ho sol·liciti.

Quan un treballador/a temporal ja hagi obtingut aquest increment de nivell i finalitzi el seu contracte i si es dona el cas que es tornés a contractar amb el mateix nivell, encara que hagi passat un període de no permanència, percebrà el complement de destinació que tenia reconegut en el moment de finalitzar el contracte.

Article 20 Hores extraordinàries

Atès que les parts signants volen impulsar una cultura de no realitzar hores extraordinàries i del foment de l'ocupació, en conseqüència es comprometen a reduir de forma efectiva la realització d'aquestes hores i afavorir la creació de nous llocs de treball. Malgrat això, quan la seva realització sigui necessària caldrà l'autorització prèvia per part del/a responsable i recursos humans.

Tindran la consideració d'hores extraordinàries totes les que excedeixin de les establertes en aquest Conveni. Les hores extraordinàries es faran de mutu acord entre les parts tenint en compte la limitació legal establerta a aquest efecte.

Els serveis extraordinaris, de manera preferentment, es compensaran amb hores de descans, la recuperació es farà, sempre que sigui possible quan li vagi bé al treballador, podent-ho fer, fins i tot, en períodes de vacances o prescindint del servei de tardes. Aquesta compensació haurà de comptar amb el vistiplau del/la treballador/a, del/la responsable i recursos humans.

La compensació d'hores extraordinàries treballades per hores de descans serà d'hora per hora.

En el cas que s'hagin de retribuir econòmicament, prèvia aprovació de l'òrgan competent, s'abonaran hora per hora, segons els següents barems econòmics:

	normals	festives/nocturnes
Grup E	11,54	14,06
Grup D	12,15	14,89
Grup C	13,02	16,05
Grup B	15,72	19,62
Grup A	21,17	26,90

Article 21 Desplaçaments i dietes

S'aplicaran les quantitats establertes a la legislació vigent.

Article 22 Plus d'assistència

Existirà un plus d'assistència, que percebrà tot el personal empleat que no falti al treball més d'un dia al mes, per un import de 160 euros mensuals, consolidats 135 euros.

A aquests efectes, no computaran com a faltes de treball els següents supòsits:

- Llicència per maternitat
- Els dies que legalment corresponguin per vacances anuals
- Els dies d'assumptes propis
- Les situacions d'incapacitat temporal derivades d'accident laboral
- Els cursos de perfeccionament
- El crèdit horari sindical
- El permís per defunció dels següents familiars: pares, sogres, cònjuge, fills o germans
- El permís per deure inexcusable

Totes les absències de dos o més dies comportaran la no-percepció de la quantitat no consolidada del plus del mes en què es produeixin les faltes.

El pagament de l'esmentat plus es farà per mesos vençuts.

Article 23 Antiguitat

El concepte de remuneració de l'antiguitat de tot el personal serà de triennis vençuts.

A tots els efectes, es reconeixeran tots els triennis meritats des de la data d'inici de la primera contractació tant per als treballadors indefinits com pels que tinguin contractes de duració determinada.

El reconeixement es realitzarà a tots els treballadors/es independentment del tipus de contracte, des de la primera contractació, encara que no sigui continuada.

Aquest reconeixement sempre es realitzarà prèvia sol·licitud per instància del treballador cada vegada que iniciï una nova relació laboral.

Article 24 Domiciliació i pagament de la nòmina

L'IMFE Mas Carandell abonarà la nòmina en l'entitat bancària o d'estalvis que el treballador/a designi.

La data d'ingrés de la nòmina en els comptes corrents és, com a màxim, el dia últim de cada mes. La nòmina s'ha d'abonar conjuntament amb les pagues extraordinàries corresponents, excepte la de desembre, que s'ha d'abonar de manera que es pugui cobrar abans del dia 23.

Capítol V Condicions sindicals

Article 25 Garanties i facultats de l'òrgan de representació sindical

Els membres de l'òrgan de representació, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties i les facultats següents:

- a) Audiència de l'òrgan de representació ens els casos en què s'interposi un expedient disciplinari a un dels seus membres.
- b) Lliure expressió individual o col·legiada de les seves opinions en les matèries referents a l'esfera de la seva representació.
- c) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament del treball, les comunicacions d'interès professional, laboral i sindical.
- d) Garantia de no ser discriminat en la promoció econòmicoprofessional per raó, precisament, del desenvolupament de la representació.

En el cas que calgui modificar les condicions de treball, es tindrà en compte la major estabilitat possible dels representants sindicals.

Els canvis de llocs de treball o de condicions de treball no es poden basar en mesures arbitràries o sancionadores.

- e) La disponibilitat fins al total màxim d'hores mensuals permeses corresponents a la jornada de treball, sense disminució de la retribució per a l'exercici de les funcions de representació.

La utilització d'hores fora de la jornada habitual s'haurà de justificar pel procediment que s'estableixi.

- f) L'acumulació d'hores sindicals en la forma establerta en l'article següent.

- g) Tots els membres de l'òrgan del comitè d'empresa o els representants dels/es treballadors/es, poden assessorar el personal afectat per aquest acord en totes les qüestions i les peticions de qualsevol mena que es refereixen a la seva relació laboral amb la corporació i als drets i les obligacions derivats d'aquesta relació.

Article 26 Acumulació d'hores sindicals

Els representants sindicals elegits poden fer acumulació d'hores sindicals, però n'han d'especificar els cedents i els cessionaris; en aquest cas, els cedents veuen disminuït el crèdit en el mateix nombre de les hores cedides. Les cessions s'han d'establir i comunicar amb una antelació mínima de 10 dies naturals.

Article 27 Mitjans materials

L'IMFE "Mas Carandell" ha de facilitar als òrgans de representació el local i els mitjans materials necessaris per al compliment de les seves funcions.

Article 28 Assemblees

Els representants dels/es treballadors/es poden convocar les assemblees que cregui convenient per al desenvolupament de les funcions que li són encomanades. Són requisits per convocar una assemblea:

- a) Comunicar-ne per escrit la celebració a la coordinació de personal, amb una antelació de dos dies hàbils.
- b) Indicar en l'escrit l'hora i el lloc on es farà l'assemblea, a més de la durada prevista aproximada.
Si abans de les 24 hores anteriors a la data de l'assemblea, l'IMFE "Mas Carandell" no formulés objeccions motivades, es pot fer sense cap altre requisit posterior.
Es poden fer assemblees dins l'horari laboral, amb les condicions següents:
 - a) La convocatòria s'ha de referir a tot el col·lectiu de què es tracti.
 - b) Els treballadors disposaran de fins a set hores mensuals no acumulables per a la celebració d'assemblees.

Article 29 Garantia personal

Es considerarà accident laboral, als efectes dels drets regulats en el present acord, el que pot esdevenir al representant amb motiu o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius sindical, i també els que poden esdevenir-se en els desplaçaments que facin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Capítol II

Condicions de treball

Article 30 Procediment del règim disciplinari

La facultat d'imposar sancions correspon a la presidència de l'Institut a recomanació de la direcció.

Les sancions de les faltes requeriran una comunicació escrita al treballador, en la qual constarà la data i els fets que la motivin. En qualsevol cas, abans d'imposar una sanció es donarà audiència a l'interessat perquè pugui al·legar i aportar les proves que cregui adients i també s'informarà als representants dels/es treballadors/es.

Article 31 Prescripció de les faltes

Les faltes lleus prescriuen al cap de deu (10) dies.

Les faltes greus prescriuen al cap de vint (20) dies.

Les faltes molt greus prescriuen al cap de seixanta (60) dies.

Aquests terminis són a partir de la data en què la direcció tingui coneixement dels fets.

En tot cas prescriuen al cap de 6 mesos d'haver-se comès.

Els tràmits procedimentals interrompen aquests terminis.

Article 32 Faltes i sancions

Els treballadors podran ser sancionats en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes que s'estableix a continuació:

A) Faltes lleus

1. L'absència del lloc de treball durant la jornada de treball sense causa justificada i per breus períodes de temps, sempre que no quedi tipificada com a falta greu o molt greu.
2. La persona amb baixa per IT (incapacitat temporal) que es trobi absent del seu domicili, per una causa no justificada, durant les hores de servei o baixa per malaltia.
3. La no tramitació de l'imprès de baixa per malaltia en el termini de 3 dies llevat que es comprovi al impossibilitat de fer-ho.

4. L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, dintre de les seves funcions reglamentàries, sempre que no causi un perjudici greu al servei.
5. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
6. La negligència en la conservació dels locals, material i documents del servei, si no causa perjudicis greus.
7. El retard, la negligència o el descuit de caràcter excusable en el compliment de les funcions i obligacions.

B) Faltes greus

1. La reincidència tres vegades en falta lleu en el període de 1 any, sempre que no siguin faltes de puntualitat.
2. La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
3. L'incompliment dels deures i les obligacions professionals per negligència inexcusable.
4. Les agressions verbals o físiques entre treballadors, així com originar o prendre part en enfrontaments en el centre de treball.
5. La falta de l'obligat secret pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec i que tinguin caràcter confidencial.
6. El dany voluntari en la conservació dels locals, materials o documents del servei.
7. Les faltes notòries de respecte o consideració als ciutadans, en relació amb el servei o lloc de treball que s'ocupa.
8. La conducta de naturalesa sexual o altres comportaments basats en el sexe que afectin la dignitat de la dona i de l'home a la feina, inclosa la conducta de superiors o companys.
9. L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, amb perjudici greu al servei.
10. L'incompliment de les ordres d'un superior, dintre de les seves atribucions amb el degut respecte a la deontologia professional, si repercuteix greument en el servei o en la disciplina.
11. L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
12. L'incompliment o l'abandonament de les normes i mesures de seguretat i salut laboral en el treball establertes, quan en puguin derivar perjudicis per a la salut o per a la integritat del treballador o d'altres treballadors.
13. L'encobriment, per part dels responsables del grup, de les negligències, les faltes d'assistència, l'incompliment dels deures professionals o l'absència a la feina dels treballadors al seu càrrec.
14. La manca injustificada al treball 3 dies al mes.
15. La simulació de malaltia o accident.
16. L'embraguesa o toxicomania no habituals en hores de servei més de 1 dia.
17. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
18. En general, l'incompliment dels deures i obligacions professionals que comporti greus perjudicis a l'Administració, als companys i a tercers.

C) Faltes molt greus

1. La reincidència en la comissió d'una falta greu en el termini de 6 mesos, encara que sigui de diferent naturalesa.
2. La indisciplina o la desobediència en el treball.
3. Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals, als treballadors de l'Institut o a les persones que convisquin amb elles.
4. La transgressió de la bona fe contractual i també l'abús de confiança en el compliment de la feina.
5. La disminució voluntària i continuada del rendiment exigible a la feina.
6. L'embraguesa o la toxicomania habituals, si repercuteix negativament a la feina.

7. Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
8. L'abandonament del servei.
9. La publicació o la utilització indeguda de secrets oficials per la llei o qualificats com a tals.
10. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
11. Les actuacions manifestament il·legals que causin un greu perjudici a l'Administració o als particulars.
12. Participar en vagues si estan expressament prohibides per la llei o quan les hagi declarat prohibides l'autoritat legalment competent.
13. No atendre els serveis mínims en cas de vaga.
14. Obstaculitzar l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
15. La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament de les idees i de les opinions.
16. La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret a la vaga.
17. El fet de causar, per negligència greu o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i als béns de l'Administració.
18. Realitzar qualsevol mena de treball, estant de baixa laboral, excepte per prescripció facultativa.

Sancions

Les sancions que es poden aplicar, segons la gravetat i les circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents:

- 1.- Sancions per falta lleu
 - Amonestació per escrit.
 - Suspensió de sou i feina d'1 a 14 dies.
- 2.- Sancions per falta greu
 - Suspensió de sou i feina de 15 a 90 dies.
- 3.- Sancions per falta molt greu
 - Suspensió de sou i feina de 91 dies a 2 anys.
 - Acomiadament.

Per guardar les faltes i les sancions, amés d'allò que objectivament hom ha comès o omès, actuant sota el principi de proporcionalitat, caldrà tenir en compte el següent:

- a) La intencionalitat
- b) La pertorbació en els serveis
- c) Els danys produïts a l'Administració o als administrats
- d) La reincidència
- e) La participació en la comissió o l'omissió

Totes les sancions s'anotaran a l'expedient personal del sancionat i es cancel·laran d'ofici o a instància de part, una vegada hagin passat els següents terminis:

- a) Faltes lleus 3 mesos
- b) Faltes greus 1 any
- c) Faltes molt greus 2 anys

ADMINISTRACIÓ LOCAL

DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

2011/3757 – DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

BASE - Gestió d'Ingressos - Gestió Econòmica

Anunci

El Ple d'aquesta Diputació, en sessió ordinària de data 25 de febrer de 2011, ha aprovat inicialment l'expedient de modificació de crèdit núm. 2 exercici 2011 del pressupost de BASE, Gestió d'Ingressos de Diputació de Tarragona, mitjançant suplement de crèdit, finançat amb càrrec al romanent líquid de Tresoreria.

APLICACIÓ DE FONS12.101.714,09 euros

SUPLEMENT DE CRÈDIT:12.101.714,09 euros

Capítol 1: Despeses de personal2.319,00 euros

Capítol 2: Despeses corrents504.066,81 euros

Capítol 6: Inversions reals11.595.328,28 euros

PROCEDÈNCIA DE FONS12.101.714,09 euros

Romanet de Tresoreria12.101.714,09 euros

De conformitat amb el que disposen els articles 169.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2004 de 5 de març, d'aprovació del text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals, va quedar exposat al públic, a efectes de reclamació, per un termini de quinze dies, durant els quals s'admetran reclamacions i suggeriments, i en el cas de no presentar-se'n cap, s'entendrà definitivament aprovat.

Atès que entre les dates 08/03/2001 i 25/03/2011 no s'han presentat al·legacions en el Registre, s'entén definitivament aprovat l'expedient de modificació de crèdit núm. 3 de l'exercici 2011 del pressupost de BASE - Gestió d'Ingressos.

Tarragona, 25 de març de 2011. – El president de BASE, Josep M^a Llobet Guim.

2011/3898 – DIPUTACIÓ DE TARRAGONA

Recursos Humans

Anunci

PROCÉS SELECTIU PER A LA CONSTITUCIÓ D'UNA BORSA DE TREBALL DE TÈCNIC AUXILIAR PEL PATRONAT DE TURISME DE LES TERRES DE L'EBRE

Per Decret de la Presidència, de 16 de març de 2011, la Diputació de Tarragona convoca el següent procés selectiu:

Convocatòria 11/003 Borsa de treball de tècnic auxiliar pel Patronat de Turisme de les Terres de l'Ebre

1) Condicions i requisits que han de reunir els aspirants:

a) Tenir el títol de batxillerat, de formació professional de segon grau, de formació professional de grau superior (LOGSE), de tècnic superior (LOE), o qualsevol altre de nivell superior. Si es tracta d'un títol obtingut a l'estranger, cal disposar de l'homologació corresponent del Ministeri d'Educació.

b) Posseir el certificat de nivell de suficiència de català (certificat C) de la Secretaria de Política Lingüística o alguna de les titulacions equivalents d'acord amb el Decret 152/2001, de 29 de maig, sobre avaluació i certificació de coneixements de català i l'ordre VCP/491/2009, de 12 de novembre, per la qual es refonen i actualitzen els títols, diplomes i certificats equivalents als certificats de coneixement de català de la Secretaria de Política Lingüística. Així mateix, és d'aplicació el Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya.

Cas que no es pugui acreditar el nivell de català establert, l'aspirant haurà de realitzar la prova de català en els termes establerts a la base 5.1.1.1 d'aquestes bases específiques.

c) Els/Les aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola i no siguin originaris/àries de països en què el castellà sigui llengua oficial hauran d'acreditar posseir coneixements de llengua castellana de nivell superior.