

Generalitat de Catalunya

DEPARTAMENT DE TREBALL

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 14 d'abril de 2010, 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 Puig-reig per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0816252).

Vist l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Puig-reig, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 3 de febrer de 2010, i d'acord amb el que disposen l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en relació amb el que estableix la disposició final 1.2 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació;

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

RESOLC:

- 1 Disposar la inscripció de l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Puig-reig per als anys 2010-2011 (codi de conveni núm. 0816252) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament Treball a Barcelona.

- 2 Disposar que el text esmentat es publiqui al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Transcripció literal del text original signat per les parts:

Acord de condicions de treball comunes dels empleats públics de l'Ajuntament de Puig-reig per als anys 2010-2011.

Capítol I. Condicions generals

Article 1. Àmbit Personal

1. El present Acord serà d'aplicació a tots el personal funcionari i personal laboral en situació de servei actiu a l'Ajuntament de Puig-reig, als funcionaris interins o al personal laboral temporal, amb les excepcions pròpies derivades de la temporalitat, i als que es troben en períodes de pràctiques.

2. Resten exclòs de l'àmbit d'aplicació:

a) El personal directiu i el personal eventual de confiança o d'assessorament especial.

b) El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del RD 1382/1995, d'1 d'agost, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció.

c) El personal contractat per a l'execució de plans d'ocupació, formació o similars, els

plans dels quals siguin finançats, parcialment o totalment, amb càrrec a fons propis o mitjançant subvencions per l'Administració estatal, autonòmica o municipal.

Article 2. Vigència temporal

1. Aquest Acord entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de l'Ajuntament, llevat dels aspectes pels quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2011. Les condicions econòmiques de l'Acord tindran efectes des del primer de gener de 2010.

2. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, si no es produeix l'oportuna denúncia, per escrit i constància feaent a l'altra part, amb l'expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació i amb l'antelació de 2 mesos a la data de finalització de la vigència de l'acord. Si es produís la denúncia, durant el període de negociació continuaran aplicant-se les matèries denunciades.

3. Un cop aprovat pel Ple de la Corporació, aquest acord serà registrat al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya o a la Oficina Pública que correspongui, en compliment d'allò que disposa l'article 38.6 de la Llei 7/2007, de 13 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), i l'article 90 de la Llei 1/1995, de l'Estatut dels treballadors (ET).

Article 3. Vinculació a la Totalitat

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

Article 4. Garanties

1. Es respectaran ad personam les condicions vigents amb anterioritat a la signatura del present Acord sempre que la Llei ho permeti i quan aquestes condicions siguin més favorables que les establertes en el present Acord.

Article 5. Comissió Paritària de Seguiment

1. Per tal de vigilar el compliment de l'Acord i interpretar-lo quan sigui convenient, en el termini de 15 dies des de la seva aprovació pel Ple de l'Ajuntament, es constituirà una comissió mixta paritària de seguiment.

2. La Comissió estarà formada per tres representants de l'Ajuntament i tres representants dels empleats. Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat. La designació dels seus components correspondrà a cadascuna de les parts, que, de mutu acord, podran designar un president entre els components i comptar amb l'assistència d'assessors a les seves deliberacions, que actuaran amb veu però sense vot.

3. Correspon a la Comissió de Seguiment la interpretació de les clàusules de l'Acord, la vigilància de l'aplicació del que s'ha pactat, l'anàlisi de les incidències que s'esdevinguin, l'estudi de l'evolució de les relacions entre les parts contractants i totes aquelles actua-

cions que afavoreixin la major eficàcia pràctica de l'Acord, informant-ne de tot a l'Ajuntament i al personal de l'Ajuntament.

5. En cas de manca d'acord en el sí de la Comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL), a petició de qualsevol de les parts.

Capítol II. Condicions de treball

Article 6. Organització del treball

1. L'organització del treball és competència de l'Ajuntament i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenientes per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal. No obstant això, l'Ajuntament respectarà les competències i funcions assignades als òrgans de representació d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 64 de l'Estatut de l'empleat públic (EBEP) i l'Estatut dels Treballadors(ET), respectivament.

2. La Corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a las corresponents al lloc de treball que desenvolupen sempre que resultin adequades a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiquin i sense disminució de les seves retribucions.

3. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior, mitjançant adscripció provisional, el empleat/a tindrà dret a percebre les retribucions complementàries del lloc de treball desenvolupat (la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi), i sense que en cap cas es consolidin un cop deixi de fer-les.

4. Els canvis organitzatius, individuals i col·lectius que afectin el personal en la modificació d'alguna de les condicions de treball previstes en aquest Pacte, com també qualsevol norma que hagi de ser adoptada, es posaran en coneixement dels representants socials, els quals emetran l'informe corresponent.

Article 7. Classificació professional

1. La classificació professional té per objecte la determinació, ordenació i definició de les diferents categories professionals d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. Per al personal laboral, la classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

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

Generalitat de Catalunya

- Grup A1: Tècnics superiors. Doctors o llicenciats universitaris.

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

- Grup B: Tècnic auxiliar. Títol de tècnic superior FP de grau.

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

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

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

Article 8. Jornada i Horari de Treball

1. Sense perjudici de les jornades especials que pugin establir-se d'acord amb el que disposa la Relació de Llocs de Treball (RLLT), la jornada de treball de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals.

2. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits a llocs de treball en què, per la pròpia configuració del servei, això no sigui possible, que el prestaran en règim de jornada partida i d'acord al que es determini a la RLLT.

3. Amb caràcter general, per al personal d'oficines s'estableix un horari de permanència obligatòria de 8:00 a 15:00 hores. El temps restant, fins a la jornada setmanal ordinària, es realitzarà, en horari de matí o tarda, en funció de les necessitats del servei i els dissabtes.

4. S'estableix un temps de descans en jornada continuada i superior a sis hores, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada treballador/a de la Corporació, atenent a les necessitats del servei.

6. Atès el caràcter de servei públic, la jornada de treball que es realitza en cap de setmana o festius, els/les empleats/des adscrits/tes a determinats llocs de treball hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festiu quan per torn rotatiu els correspongui. En aquest cas, el personal afectat gaudiran del descans corresponent.

5. Per necessitats del servei, en cas d'emergència i prèvia negociació amb els representants socials, es podrà variar l'horari de treball del personal.

Article 9. Calendari laboral

1. El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. En el mes d'octubre de cada any, s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació amb els representants dels empleats públics/Comissió de Seguiment.

2. El calendari anual recollirà els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis. Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Als dies naturals que tingui l'any se li des-

comptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius oficials més els dos dies festius locals, així com els 22 dies laborables de les vacances. El resultat d'aquesta operació seran els dies laborables que s'han de treballar durant l'any, els quals es multiplicaran per 7,5 hores, o les que resultin per aplicació de la seva jornada de treball, que són l'equivalent horari diari corresponent a les jornades setmanals establertes a l'apartat 1 d'aquest article.

Els dies laborables que s'hauran de treballar cada any, com a resultat de l'operació aritmètica abans esmentada, serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als que es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera...).

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

Article 10. Assistència, control horari i absentisme

1. El personal comunicarà la falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de l'inici de la seva jornada o entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard. La unitat administrativa corresponent posarà aquesta incidència en coneixement del Departament de Recursos Humans el més aviat possible. L'absència per indisposició s'haurà d'acreditar amb el certificat mèdic corresponent.

2. Les situacions d'incapacitat temporal dels empleats, que els impedeixin l'exercici normal de les seves tasques, serà causa justificada d'inassistència al treball de conformitat amb la normativa de Seguretat Social aplicable en cada cas. La situació d'incapacitat temporal s'ha de justificar mitjançant els comunicats dels serveis públics de salut emesos d'acord amb el sistema de cobertura sanitària vigent. Els comunicats oficials de baixa i d'alta mèdica es presentaran a l'Ajuntament dins del termini dels 3 dies i al dia següent de la data de la seva expedició, respectivament.

3. En el cas d'incompliment de la jornada de treball i/o la no presentació dels documents acreditatius donarà lloc a la deducció retributiva corresponent. Sense perjudici de la responsabilitat disciplinària que pugui correspondre, abans de fer la deducció es donarà trasllat a l'empleat per escrit dels dies en què s'ha produït, la causa i la quantitat a deduir.

Article 11. Vacances Anuals

1. El personal gaudirà durant cada any complet de servei d'unes vacances retribuïdes de 22 dies laborables per cada any de servei o de la part proporcional que correspongui quan el temps treballat sigui inferior, no substituïbles per compensació econòmica. A aquests efectes no es consideraran com a dies laborables els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials.

2. Les vacances es gaudiran preferentment durant els mesos de juliol i agost, llevat d'aquells col·lectius que per les seves característiques especials necessiten un altre règim.

3. El període de vacances haurà de distribuir-se d'acord amb la planificació que presenti el cap de cada unitat administrativa i tenint en compte els criteris que s'estableixen seguidament i atenent, en tot cas, al correcte funcionament del servei:

a) El personal haurà de facilitar al seu cap de servei les dates en que desitgi gaudir el seu període de vacances, amb anterioritat al dia 20 d'abril, i el cap de la unitat administrativa presentarà la planificació de les vacances segons les propostes presentades pel seu personal abans del dia 31 de maig.

b) Les vacances podran gaudir-se seguides o fraccionar-se en períodes mínims de 7 dies naturals consecutius.

c) Els torns de vacances seran consensuats i en cas de desacord quan més d'una persona del mateix departament o regidoria vulguin gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen els següents criteris per determinar amb caràcter exclouent i rotatori la preferència per elegir els períodes de gaudi:

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

2) Antiguitat en la Corporació.

3) Sorteig.

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

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

6. Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada podrà gaudir de les vacances un cop finit el permís. En aquest cas, el còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finalment del permís.

7. El començament i acabament de les vacances es farà dins l'any natural. Excepcionalment i per raons del servei, el termini màxim pel seu gaudiment finalitzarà el dia 15 de gener.

Capítol III. Retribucions i altres condicions econòmiques

Article 12. Increment salarial

1. Amb caràcter general l'increment de les retribucions durant els anys de vigència del acord serà l'autoritzat per la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada exercici.

2. A fi i efecte de compensar la pèrdua del poder adquisitiu derivada de la desviació entre l'increment del preu de consum (IPC) previst i el real de cada exercici, s'aplicaran les mesures que l'Estat acordi per al personal

Generalitat de Catalunya

al seu servei.

Article 13. Règim retributiu

1. L'assignació de les retribucions dels diferents llocs de treball vindran determinades pel grup de classificació, el nivell de complement de destinació i el complement específic, per al personal funcionari, i pel de classificació i el complement de lloc, per al personal laboral. Les retribucions dels empleats públics es classifiquen en bàsiques i complementàries.

A) Retribucions bàsiques

El sou:

Assignat a cada Subgrup o Grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup (A1, A2, B, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat.

Triennis:

Consistents en una quantitat que serà igual per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, per a cada tres anys de servei. Quant a la seva meritació i import serà d'aplicació la normativa sobre funció pública. Aquest punt serà d'aplicació al personal laboral i funcionari.

Pel personal funcionari que provingui d'una altra administració es tindrà en compte l'antiguitat mitjançant el reconeixement de serveis prestats a altres administracions públiques.

B) Retribucions complementàries

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

Complement de destinació (aplicable al personal funcionari):

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

Complement específic (aplicable al personal funcionari):

Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa corresponents als factors genèrics de valoració de cada lloc de treball, tal com l'especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat exigible al desenvolupament de determinats llocs de treball o les condicions en que es desenvolupa el treball.

Així mateix, aquest complement retribuirà, en funció del lloc de treball, els factors específics vinculats a la tipologia de la jornada.

Aquest complement, que ha de figurar a la relació de llocs de treball, és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat, per la qual cosa

no tindrà caràcter consolidable.

Complement de lloc (aplicable al personal laboral):

Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa corresponents als factors genèrics de valoració de cada lloc de treball, tal com l'especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat exigible al desenvolupament de determinats llocs de treball o les condicions en que es desenvolupa el treball.

Així mateix, aquest complement retribuirà, en funció del lloc de treball, els factors específics vinculats a la tipologia de la jornada.

Aquest complement, que ha de figurar a la relació de llocs de treball, és d'índole funcional i la seva percepció dependrà exclusivament de l'exercici de l'activitat professional i del lloc de treball assignat, per la qual cosa no tindrà caràcter consolidable.

Serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball:

Tindran la consideració de serveis extraordinaris els que, excepcionalment, puguin fer-se a més de la jornada habitual de treball, segons resulta de les diferents modalitats establertes en aquest Acord, i respondran sempre a necessitats de serveis en períodes d'acumulació de feina, absències imprevistes i situacions d'emergència que puguin sorgir. En cap cas la prestació de serveis extraordinaris tindrà caràcter habitual i continuat.

Als efectes de la seva compensació, es distingeixen els serveis fets en dies laborables dels realitzats en hores nocturnes entre les 22 i les 6 hores, i de les fetes en diumenge o els dies declarats expressament festius al calendari laboral anual.

El temps de treball considerat com a serveis extraordinaris serà compensat preferentment per temps de descans.

A efectes de compensació en temps de descans de les diferents modalitats de serveis extraordinaris no remunerats, correspondran les equivalències següents:

* 1 h Normal: - 1,5 h.

* 1 h Nocturna: - 2 h.

* 1 h Festiva: - 2 h.

La compensació amb temps de descans s'efectuarà en un termini no superior als quatre mesos des de la data de la prestació dels serveis extraordinaris. El personal docent haurà d'efectuar la compensació en període no lectiu dins del mateix curs escolar.

La retribució de les hores de serveis extraordinaris, quan no sigui possible la compensació amb temps de descans, serà de 12 EUR per hora, en cas d'efectuar-se en dies feiners i del 18 EUR per hora, en cas d'efectuar-se en dissabtes, dies festius o en període nocturn.

Els serveis extraordinaris es computen mensualment i s'han d'abonar en la nòmina a partir del mes següent al de la seva realització.

4. La prestació de serveis extraordinaris serà voluntària i rotativa i no excedirà del nombre total que es disposa en la legislació vigent, ni de 80 hores any. Els/les

delegats/des o membres de la Junta o del comitè de Personal seran informats trimestralment dels treballs extraordinaris efectuats pels empleats municipals.

C) Pagues extraordinàries

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

La seva meritació serà semestral, des de l'1 de desembre fins al 31 de maig i, des de l'1 de juny fins al 30 de novembre, respectivament.

Article 14. Indemnitzacions per raó del servei.

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

2. Sempre que sigui possible, l'Ajuntament facilitarà un vehicle per als desplaçaments per raó del servei.

3. En els desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat de l'empleat o empleada que es trasllada, s'abonarà l'import del quilometratge realitzat segons la normativa vigent o del bitllet o passatge utilitzat, així com l'abonament d'estacionaments i peatge d'autopistes si fossin necessaris.

3. Per percebre l'import de la indemnització, el treballador/a ha de justificar la despesa realitzada presentant els justificants dels pagaments signats pel seu cap de departament o regidor.

Article 15. Nòmina

1. La data límit de la transferència de la nòmina mensual en el compte corrent de cada empleat serà el dia 29 de cada mes. Si coincideix en dissabte o festiu la transferència es farà el dia abans.

Capítol IV. Selecció, promoció i formació

Article 16. Oferta d'ocupació pública

1. Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrès seran objecte de l'Oferta d'ocupació pública, la qual podrà contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.

2. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública comportarà l'obligació de convocar els corresponents procediments selectius per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, fixant un termini màxim per a la convocatòria de les mateixes. L'execució de l'oferta d'ocupació pública s'haurà de desenvolupar dins del termini improrrogable de tres anys.

3. La planificació dels recursos humans de l'Ajuntament estarà presidida pels principis

Generalitat de Catalunya

d'economia, estalvi i racionalització dels recursos públics i, per això, es prioritzarà la cobertura de vacants mitjançant la promoció interna.

5. En les ofertes d'ocupació pública es reservarà un cinc per cent, com a mínim, de les vacants per a ser cobertes amb persones amb discapacitat, sempre que superin els processos selectius i acreditin la seva discapacitat i la compatibilitat amb l'acompliment de les tasques, de manera que progressivament s'arribi al dos per cent del personal de l'Ajuntament.

6. L'aprovació de convocatòries de proves selectives per a l'accés a l'ocupació pública s'haurà d'acompanyar d'un informe d'impacte de gènere, llevat dels casos d'urgència i sempre sense perjudici de la prohibició de discriminació per raó de sexe.

Article 17. Promoció Interna

1. La promoció interna consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup professional a una categoria enquadrada en el grup professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup professional superior i haver prestat serveis efectius, durant al menys dos anys, com a empleat de carrera/personal laboral fix en el grup de classificació immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que en cada cas s'estableixin.

2. A l'efecte de promoció interna, l'ascens es farà pels sistemes de concurs o concurs-oposició, subjectes als principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

3. L'accés a categories del grup C1 podrà efectuar-se, mitjançant la promoció interna des de categories de funcions semblants del grup C2, i s'efectuarà pel sistema de concurs-oposició. A aquests efectes, es requerirà la titulació establerta en l'article 25 de la Llei 30/84, de Mesures Urgents per a la Reforma de la Funció Pública o una antiguitat de deu anys en una categoria del grup C2, o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació, al qual s'accedirà mitjançant criteris objectius.

4. El personal vigilant es regirà pel que disposa la Llei 16/1991 de les Polícies Locals i altres disposicions específiques.

Article 18. Provisió de llocs de treball

1. Els llocs de treball es cobriran pel sistema de concurs de mèrits o per lliure designació, d'acord amb les determinacions i requisits que estableixi la RLLT.

2. Els/les empleats/des municipals podran ser destinats temporalment a llocs de treball de superior categoria amb dret a percebre les retribucions establertes per al lloc de treball desenvolupat, però aquest fet no generarà cap tipus de dret a l'ascens a una altra categoria o grup professional superior sense la superació del corresponent procés selectiu.

3. Quan les necessitats del servei ho justifiquin, els empleats municipals podran assignar-se temporalment a tasques diferents a les corresponents al lloc de treball que ocupin,

sempre que resultin adequades a la seva classificació o categoria professional. Aquesta assignació temporal de funcions no generarà cap increment ni minva en les seves retribucions.

Article 19. Col·laboració en el desenvolupament dels procediments selectius

1. Els representants del personal podran designat entre els seus membres dos observadors (titular i suplent), els quals participaran en qualitat d'observador.

Article 20. Seguiment de la contractació

1. Trimestralment, l'Ajuntament informará per escrit els representants sindicals dels contractes temporals vigents, de la seva modalitat, antiguitat i durada previsible, així com dels nomenaments de empleats interins efectuats.

Article 21. Nomenament i contractació temporal

1. L'Ajuntament establirà les previsions necessàries per al nomenament del personal interí i la contractació del personal temporal per cobrir determinats serveis durant els períodes de vacances o en situacions de baixa per malaltia. Així mateix, establirà els procediments necessaris per a la selecció del personal temporal en cas de vacants de plantilla.

Article 22. Formació i perfeccionament professional

1. L'Ajuntament assegurarà al personal al seu servei, dintre de les seves possibilitats pressupostàries, una formació continuada mitjançant la realització de cursos d'especialització i de perfeccionament adequats a les exigències dels serveis.

2. Amb aquesta finalitat, es constituirà una mesa específica de formació, la qual serà paritària i participarà en l'elaboració i en el seguiment de l'aplicació de la programació formativa anual.

Capítol V. Permisos i llicències

Article 23. Assumptes personals

1. El personal funcionari al servei de l'Ajuntament disposa de 9 dies de permís a l'any, com a màxim, per assumptes personals sense justificació, o la part proporcional que li pertoqui segons el temps de prestació de serveis computat anualment, els quals tindran el caràcter de retribuïts i no recuperables. Així mateix, el personal laboral disposarà de 5 dies d'assumptes personals sense justificació o la part proporcional que li pertoqui.

2. A més dels dies d'assumptes personals que s'indiquen a l'apartat 1 d'aquest article, els treballadors tindran dret al gaudi de dos dies addicionals al complir el sisè trienni, que s'aniran incrementant en un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

3. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei, s'hauran de sol·licitar, llevat dels casos de força major, amb una antelació d'una setmana com a mínim.

4. Els dies per assumptes personals de cada exercici s'hauran de gaudir abans del 15 de gener de l'exercici següent.

Article 24. Permisos retribuïts

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

a) Per trasllat de domicili sense canvi de localitat, un dia. Si comporta trasllat a una altra localitat, fins a 2 dies. Forma d'acreditar-ho: fotocòpia del certificat de residència del padró municipal d'habitants.

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

c) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los. Quan consti en una norma legal un període determinat per al compliment dels deures de caràcter públic i personal, s'estarà a allò que disposi quant a durada de l'absència i compensació econòmica. No són deures de caràcter públic i personal l'assistència a cerimònies o altres activitats que correspongui a interès particular del treballador. Forma d'acreditar-ho: qualsevol mitjà de prova que justifiqui el compliment del deure de caràcter públic o personal.

d) Els empleats podran absentar-se del lloc de treball pel temps indispensable per poder assistir a visites o proves mèdiques pròpies d'especialistes del Servei Català de Salut. Forma d'acreditar-ho: justificant d'assistència a la prova o visita expedida per l'Institut Català de Salut.

2. Les peticions de permisos a què es refereixen els apartats anteriors s'entendran concedides amb la comunicació de l'interessat al president de la Corporació sense perjudici de la justificació posterior del fet, dins el termini de cinc dies.

Article 25. Llicències

1. Es pot concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual el empleat presta serveis. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració, el empleat tindrà dret a percebre totes les seves retribucions.

2. Es poden concedir als funcionaris de carrera i al personal laboral fix llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència, que comportarà reserva de plaça i destinació, se subordinarà a les necessitats del servei.

3. Per al personal laboral fix aquesta llicència tindrà la consideració de suspensió del contracte de treball d'acord i amb els efectes contemplats als articles 45.a) i 48.1 del Estatut dels Treballadors.

4. Les llicències per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació del personal s'atindran al que es determini legalment en aquesta matèria i amb caràcter

Generalitat de Catalunya

previ hauran de ser comunicades a l'Ajuntament.

Article 26. Gaudiment dels permisos i llicències

1. D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemig un cap de setmana, dies de descans intersetmanals o dies festius del calendari laboral, a excepció dels permisos per assumptes personals.

2. De no procedir-se a la justificació, s'entendrà no concedit el permís.

3. La no incorporació de l'empleat amb reserva de plaça en el termini legal donarà lloc a les conseqüències previstes legalment.

Article 27. Excedència forçosa i voluntària per interès particular

1. L'excedència forçosa, que darà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per un càrrec públic que impedeixi l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser demanat dintre del mes següent al cessament en el càrrec públic.

2. Al personal funcionari de carrera i al personal laboral fix se'ls hi aplicarà el règim d'excedència voluntària d'interès particular d'acord amb el estableixi la normativa aplicable de funció pública i laboral, respectivament.

3. Podran sol·licitar el passí a la situació d'excedència en l'ajuntament els treballadors que exerceixin funcions sindicals d'àmbit provincial o superior mentre duri l'exercici del seu càrrec representatiu.

4. El treballador excedent solament conserva un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva.

Capítol VI. Mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Article 28. Condicions generals comunes a totes les mesures

1. Les mesures regulades en aquest capítol s'apliquen tant al personal que té un vincle matrimonial com a les unions estables de parella, acreditades d'acord amb la Llei 10/1998, de 15 de juliol, d'unions estables de parella. Les mesures igualment s'aplicaran en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o pre-adoptiu.

2. Fins que no entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya, les persones que assumeixin per mitjà d'un document públic la maternitat o la paternitat compartida del fill o filla d'una altra persona són considerades progenitors. Un cop entri en vigor el nou Codi de família de Catalunya s'han de considerar progenitors les persones a qui la legislació civil de Catalunya reconeix aquesta condició, en els termes i les condicions que s'hi estableixin.

Article 29 Permisos

29.1. Condicions generals d'exercici.

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

a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.

b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.

c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitors.

d) Permisos per atendre fills discapacitats.

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

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

29.2. Permís per matrimoni.

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

29.3. Permís per matrimoni d'un familiar.

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

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

3. El dia o un dels dies ha de coincidir amb el de l'event.

29.4. Permís de maternitat per part.

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

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

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

tat es pot gaudir a temps parcial i és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

4. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

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

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

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

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

29.5. Permís de maternitat per adopció o acolliment.

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

En el cas que ambdós progenitors treba-

Generalitat de Catalunya

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

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

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

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

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

29.6. Permís per naixement, adopció o acolliment.

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

29.7. Permís de paternitat.

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

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

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

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

29.8. Permís per lactància.

1. El/La treballador/a té dret al permís per lactància que consisteix en una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múlti-

ple 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.

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

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

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

29.10. Permisos per a atendre fills discapacitats.

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

29.11. Permís prenatal.

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

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

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

1. El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

29.13. Permís sense retribució per atendre un familiar.

1. Es poden concedir permisos sense retribució per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a

tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

29.14. Permisos per situacions de violència de gènere.

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

2. Així mateix, els empleats/ades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que en els supòsits no inclosos a l'article.... d'aquest Conveni comportaran la disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

29.15. Permisos de flexibilitat horària recuperable.

1. Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'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 en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

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

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

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

Article 30. Reduccions de jornades

30.1. Requisits per a la seva concessió.

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

2. No es pot concedir la reducció de jor-

Generalitat de Catalunya

nada 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.

30.2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució.

1. Els empleats/ades públics/ques gaudiran d'una reducció de com a màxim 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 o progenitora treballi.

2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

3. 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.

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

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

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

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

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

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

30.4. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda.

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

2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada, cal un informe del servei mèdic corres-

ponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 31. Excedències

31.1. Condicions generals.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en els quatre següents articles tenen la finalitat de conciliar la vida personal i familiar amb la vida laboral i es regeixen pel que determina aquest Conveni.

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

3. 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 el funcionament dels serveis.

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

5. Si un cop finalitzada la causa que ha originat la declaració d'excedència 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.

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

31.2. Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

1. 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 la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.

2. 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.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació així com 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.

31.3. Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

1. Es pot sol·licitar una excedència

voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que aquest no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.

2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència es determina segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.

3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal o del sistema de carrera implantat en la Corporació, així com del sistema de previsió, i dels drets del règim de la Seguretat Social que sigui d'aplicació. 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.

4. El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

31.4. Excedències voluntàries per al manteniment de la convivència i per agrupació familiar.

1. Podrà concedir-se l'excedència voluntària per agrupació familiar, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques, durant el període establert al personal laboral fix el cònjuge del qual resideixi en altra localitat per haver obtingut i estar desenvolupant un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de Dret públic dependents o vinculats a elles, als Òrgans

Constitucionals o del Poder Judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o a organitzacions internacionals.

2. Qui es trobi en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meritirà retribucions, ni li serà computable el temps que romangui en aquesta situació a efectes d'ascensos, triennis i drets al règim de Seguretat Social que li sigui d'aplicació.

3. La durada d'aquesta situació d'excedència voluntària serà per un període mínim de 2 anys i màxim de 15.

31.5. Excedència voluntària per violència de gènere.

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

2. 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.

Generalitat de Catalunya

3. 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.

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

Capítol VII. Mesures de previsió i acció social

Article 32. Millora de les prestacions de la Seguretat Social

1. En cas de baixa per incapacitat temporal els empleats municipals tindran els drets econòmics següents:

a) Durant el tres primers mesos, percebran la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social i un subsidi o millora d'aquesta prestació equivalent a la diferència entre la prestació per incapacitat temporal i la totalitat de les retribucions bàsiques i complementàries en la mateixa quantia a la corresponent en cada moment si no es trobessin en aquesta situació d'incapacitat temporal.

b) Des del quart mes i durant el període en que l'Ajuntament assumeixi el pagament delegat de la prestació econòmica reglamentària de la Seguretat Social, percebran aquesta prestació d'IT i un subsidi o millora d'aquesta prestació equivalent a la diferència entre la prestació per incapacitat temporal i la retribució total de l'empleat corresponent al mes d'inici de l'esmentada situació d'incapacitat temporal.

2. L'Ajuntament podrà verificar l'estat del malalt mitjançant reconeixements mèdics pels metges de la mútua d'accidents de treball o d'altres facultatius que designi la Corporació. La negativa de l'empleat/da a sotmetre's als esmentats reconeixements determinarà l'extinció dels drets econòmics establerts, com a millores del règim de la Seguretat Social, a càrrec de la Corporació. També comportarà l'extinció o retirada del complement a càrrec de l'Ajuntament quan el resultat d'aquests controls sigui negatiu per considerar que l'empleat/da no es troba incapacitat/da per desenvolupar el seu treball, així com quan resulti constatada l'existència d'indicis suficients que la situació real de l'empleat/da no li incapacita per desenvolupar la seva feina.

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

Article 33. Jubilació

1. Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment

de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació per al personal laboral, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

La Corporació realitzarà les previsions de jubilació amb un any d'antelació i s'informarà als representants dels treballadors, amb l'objectiu de planificar la cobertura de les futures vacants mitjançant la seva incorporació a la següent oferta pública d'ocupació, llevat que la plaça hagi de ser amortitzada.

D'acord amb el què disposa el RD 1131/2002, de 31 d'octubre, els treballadors/ores contractats a jornada completa que tinguin entre 60 i 65 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat Social, podrà accedir a la seva jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador/a concertarà, previ acord amb l'Ajuntament, un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció de la jornada de treball i del seu salari, entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 85%, en els termes previstos a l'article 12.6 de l'Estatut dels Treballadors i legislació concordant. Aquests percentatges s'entenen referits a una jornada de treball d'un treballador a temps complet

b) L'Ajuntament concertarà simultàniament un contracte de relleu amb un altre treballador/a en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, amb l'objecte de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador/a que es jubila parcialment

En tots els tipus de jubilacions, el treballador/a afectat/da haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva.

2. El personal funcionari es jubilarà d'acord i amb els termes i requisits que es contemplen a l'article 67 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril (EBEP).

Article 34. Renovació del permís de conduir

La Corporació compensarà les despeses derivades de la renovació del permís de conduir als treballadors que ocupin llocs de treball en els quals s'hagi establert com a requisit la tinença del mateix.

Capítol VIII. Seguretat i salut laboral

Article 35. Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el personal al servei de l'Ajuntament té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentària i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei,

a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.

b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.

c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.

d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.

e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.

f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors/es en aquesta tasca.

També haurà de garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors/es de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al funcionari, als seus companys o a terceres persones.

El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

b) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar el Pla de Prevenció de Riscos Laborals, lavaluació dels riscos per a la seguretat i salut dels treballadors i planificar l'activitat preventiva, de conformitat amb allò que disposa l'article 2.2 de la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 36. Participació i representació dels empleats municipals

1. D'acord amb l'esmentada Llei 31/1995, els representants del personal exerciran com a delegats de prevenció, amb les funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització del personal de l'Ajuntament en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la

Generalitat de Catalunya

feina.

d) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Comitè de Seguretat i Salut.

e) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

f) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

g) Ser informats i consultats, i promoure les mesures preventives escaients en els termes que disposa el Reial decret 171/2004, de 30 de gener, pel qual es desenvolupa l'article 24 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en matèria de coordinació d'activitat empresarials.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent. Per tal de realitzar les seves funcions, els representants del personal de l'Ajuntament en el Comitè de Seguretat i Salut tindran els drets i les garanties específics reconeguts a la legislació vigent en la matèria. A les reunions del Comitè hi podran assistir, amb veu però sense vot, un representant de cadascuna de les seccions sindicals constituïdes i un representant dels serveis de prevenció de la Corporació que no formi part del Comitè, així com els serveis d'assessorament tècnic extern que siguin sol·licitats per qualsevol de les parts.

Article 37. Reconeixement mèdic

1. L'Ajuntament garantirà als treballadors, mitjançant la realització de revisions mèdiques específiques, la vigilància periòdica del seu estat de salut en funció dels riscos inherents al treball.

2. Aquesta vigilància només es podrà realitzar quan el treballador presti el seu consentiment. D'aquest caràcter voluntari només s'exceptuaran, previ informe dels representants dels treballadors, els supòsits en que la realització dels reconeixements sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels treballadors/es, o per verificar si l'estat de salut dels treballadors pot constituir un perill per si mateix, pels altres treballadors, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

3. La Corporació donarà coneixement previ als delegats de prevenció de la metodologia de la revisió així com del tipus de proves a realitzar.

4. Les mesures de vigilància i control de la salut dels treballadors/res es duran a terme respectant sempre el dret a la intimitat i a la dignitat de la persona del treballador/a i la confidencialitat de tota la informació relacio-

nada amb el seu estat de salut. Els resultats de la vigilància seran comunicats als treballadors/res afectats. A efectes estadístics, als delegats de prevenció se li comunicaran els resultats globals de les revisions mèdiques.

El personal de nou ingrés o qualsevol altre treballador que consideri que en el desenvolupament ordinari de les seves funcions existeix un risc de contagi de l'hepatitis B podrà demanar ser vacunat a càrrec de l'Ajuntament.

Article 38. Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les funcionaries, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

L'Ajuntament haurà de determinar, prèvia consulta amb els representants del personal de l'Ajuntament, la relació de llocs de treball que, a aquests efectes, estiguin exempts de riscos.

Amb caràcter general, en tot allò que fa referència a la protecció de la dona funcionaria durant l'embaràs es tindrà en compte les disposicions al respecte del Reial Decret 1251/2001, de 16 de novembre que regula les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Article 39. Assetjament moral i sexual

1. La Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn laboral en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els treballadors i treballadores, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, per compte propi o aliè, treballi dins del marc de l'Ajuntament de Puig-reig. Així doncs, la Corporació es compromet, d'acord amb els sindicats signants, a actuar davant l'assetjament moral i sexual, tant a nivell preventiu com d'establir una declaració sobre aquests tipus de comportaments en els centres de treball, publicant els mateixos, establint un procediment per a la presentació de queixes que garanteixi la immunitat de la potencial víctima i dels testimonis i la informació dels drets dels empleats/es, sense menyscar els drets constitucionals.

2. S'entén per assetjament moral en el treball un conjunt d'accions dins l'àmbit laboral, acompanyades d'un estil de relació desconsiderat destinat a la humiliació d'un o

varis treballadors amb el propòsit de produir desgast emocional i de fer disminuir la seva autoestima, i induir a cometre errors. Entre aquestes accions hi ha la falta de respecte continuat, la circulació malèvola de rumors, l'emissió d'ordres contradictòries i la marginació.

3. S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles.

4. Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a que es produeixin aquestes situacions en el marc de l'Ajuntament de Puig-reig, s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

a) Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol indicatiu i/o manifestació de qualsevol treballador/a que es consideri assetjat. Aquesta manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol treballador i/o treballadora de l'Ajuntament i anirà dirigida al Departament d'Organització i Recursos Humans.

b) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats als treballadors/es que la necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.

c) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològics especialitzats a les treballadores i els treballadors que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.

d) Elaboració d'un protocol d'actuació, detallat a l'Annex II del present Conveni Col·lectiu.

e) Un cop incoat un expedient disciplinari per assetjament moral i/o sexual, prèvia audiència dels delegats/des sindicals, es podrà proposar l'adopció de mesures cautelars en matèria disciplinària.

Article 40. Roba de treball

1. La Corporació facilitarà la roba adequada de treball, dues vegades a l'any (estiu i hivern) al personal que presta serveis en aquells llocs de treball que impliquin un desgast de peces superior al que és normal, que requereixin especials mesures de seguretat i protecció i al personal que hagi d'usar uniforme. També es facilitarà roba i calçat impermeable al personal que habitualment hagi de fer la seva feina a la intempèrie.

2. Els representants dels treballadors/es participaran en la selecció del vestuari mitjançant el Comitè de Seguretat i Salut. En l'annex III es relacionen les peces de roba i la seva periodicitat.

Capítol IX. Règim disciplinari

Article 41. Règim disciplinari

El règim disciplinari s'ajustarà al que disposi l'EBEP, l'Estatut dels Treballadors i a allò que es disposa en el present Conveni Col·lectiu.

Generalitat de Catalunya

Article 42. Faltes disciplinàries

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

2. Es consideren faltes lleus:

a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.

b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.

e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.

f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.

g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.

h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren faltes greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l) L'atemptat greu contra la dignitat dels

empleats públics o de l'Administració.

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

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

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

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

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

r) La pertorbació greu del servei.

s) El fet de no acudir a la feina simulant malalties o indisposicions.

t) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.

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

v) La reincidència en faltes lleus.

4. Es consideren faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La prevalença de la condició de empleat públic per obtenir un benefici indegut per a

si mateix o per a un altre.

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

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

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

n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat així com l'ocultació de situacions d'incompatibilitat i l'incompliment de la normativa vigent sobre aquesta matèria.

o) La incompareixença injustificada en les Comissions de Investigació de les Corts Generals i de les Assemblees Legislatives de les CCAA.

p) L'assetjament laboral.

q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus patrimonial i béns de la Corporació.

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

s) La indisciplina o desobediència en el treball.

t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.

u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.

v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.

w) L'embraguessa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

5. Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant l'lei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació, en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

Article 43. Sancions

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

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

a) Suspensió de funcions per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la

Generalitat de Catalunya

principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.

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

C) Per faltes molt greus:

a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.

b) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.

c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

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

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

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

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

4. L'abast de cada sanció s'establirà tenint

en compte el grau d'intencionalitat, descordança o negligència que es reveli en la conducta, el dany a l'interès públic, la pertorbació del servei, la reiteració o reincidència, així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 44. Tramitació d'expedients disciplinaris

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris del personal laboral de la Corporació, així com les mesures provisionals que s'acordin, es regiran, en tot allò que no contravingui l'establert a l'EBEP amb caràcter bàsic i l'Estatut dels Treballadors, per la normativa actualment vigent per als funcionaris locals de Catalunya i, en concret, a nivell legal per l'EBEP i el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i a nivell reglamentari pel Decret 243/1995, de 27 de juny.

2. Per a la imposició de sancions per faltes lleus es seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del funcionari inculpat.

3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Article 45. Prescripció

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

2. El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès, i des que finalitzi la comissió quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruit, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

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

Article 46. Inscripció i cancel·lació

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

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

Capítol VIII. Garanties i facultats dels representants del personal

Article 47. Els representants del personal, sense perjudici de les reconegudes legalment, gaudiran de les garanties sindicals que es detallen a continuació

a) Lliure expressió individual o col·legiada

d'opinions en les matèries que siguin competència dels càrrecs que representen.

b) Facultat de publicar i distribuir sense pertorbar el desenvolupament del treball les comunicacions que estiguin relacionades amb les relacions laborals.

c) Garantia de que no seran discriminats en la promoció econòmica o professional durant l'exercici de les seves funcions ni a l'any següent a la terminació del seu mandat.

d) Cada representant dels treballadors disposarà d'un crèdit de 15 hores mensuals per a la realització de les funcions pròpies de representació del personal. La utilització d'aquest crèdit horari es comunicarà amb la suficient antelació sempre que les circumstàncies ho permetin. Les reunions amb la Corporació no computaran com a hores sindicals.

Capítol XI. Mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes

Article 48. Pla d'igualtat

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les parts signants d'aquest Acord acorden l'aplicació del Pla d'igualtat amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

- * L'accés.
- * La formació.
- * La formació professional.
- * Les condicions de treball.
- * L'ordenació del temps de treball, i
- * La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Disposició Addicional primera

Durant la vigència d'aquest acord, ambdues parts convenen que les retribucions del personal d'aquest Ajuntament tinguin una aproximació a l'increment real de preus al consum de l'Estat. Per aquesta raó, si l'Estat no aprovés les mesures correctores a que fa esment l'article 26.2 d'aquest acord, la desviació que es produeixi s'integrarà en un fons addicional amb l'objectiu de promoure polítiques d'incentivació i de millora de la productivitat i la qualitat en la prestació dels serveis municipals.

Disposició Transitòria primera

Les parts negociadores es comprometen a determinar les condicions de treball dels treballadors de la Escola Municipal de Música en un període de sis mesos.

ANNEX I

Protocol d'actuació a seguir en cas d'assetjament sexual

Concepte

L'assetjament sexual és una variant d'assetjament que implica qualsevol conducta no desitjada de caràcter sexual, en el lloc de tre-

Generalitat de Catalunya

ball o en connexió amb la feina.

L'assetjament sexual pot manifestar-se de diferents formes, entre les quals:

- L'agressió física i qualsevol contacte físic deliberat i no sol·licitat.

- Els comentaris o gestos repetits de caràcter sexual, referits al cos, l'aparença, l'estil de vida o la condició sexual d'una determinada persona.

- Les trucades telefòniques, cartes o misatges de correu electrònic de caràcter ofensiu.

- La persecució reiterada i ofensiva contra la integritat o indemnitat sexual.

- L'exposició o exhibició de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'internet de contingut sexual i no consentit.

- Les preguntes o insinuacions sobre la vida privada d'una persona.

- Bromes o proposicions sexualment explícites que puguin afectar la integritat o la indemnitat sexual.

- Les invitacions persistents per a participar en activitats socials tot i que la persona protegida hagi deixat clar que resulten inoportunes.

Les actuacions aquí recollides no constitueixen una llista tancada, tot altre supòsit que pugui considerar-se violència sexual es regeix pel procediment establert en el present Protocol.

Comunicació del cas

El treballador que es consideri afectat per alguna d'aquestes conductes, podrà manifestar, per si mateix o pel seu representant, la seva queixa verbalment o per escrit davant la Comissió Paritària que designarà un dels seus membres, com a mediador, per dur a terme les diligències d'investigació necessàries destinades a aclarir els fets que consten en la denúncia presentada, i per assistir i assessorar als empleats públics que es trobin en aquesta situació.

En el cas que la reclamació es faci per escrit, aquesta haurà de contenir:

- Nom i cognom de l'interessat.

- Fets i petició en els que es concreta la denúncia.

- Lloc i data.

- Firma del reclamant.

El procediment també es podrà iniciar d'ofici cas que es tingui coneixement d'alguna conducta o actuació que pugui ser generadora d'un risc psicosocial.

Acceptació del protocol

El treballador haurà de signar el document d'acceptació del protocol per tal de donar la seva conformitat a les actuacions a realitzar durant el procés per a l'anàlisi i gestió del cas. L'empleat té la lliure capacitat de decisió en la renúncia a seguir el procés en qualsevol moment, situació que haurà de comunicar per escrit a l'esmentada Comissió.

Tramitació

El Mediador designat per la Comissió comunicarà la denúncia i posarà els fets en coneixement del responsable de l'empleat públic afectat, adoptant amb caràcter im-

mediat, les mesures cautelars que consideri necessàries per protegir la persona afectada.

I. Recull d'informació i fets

Seguidament, en un termini màxim de cinc dies des que va tenir coneixement de la denúncia presentada, iniciarà les actuacions pertinents per tal de determinar l'abast i realitat dels fets denunciats i impedir, de confirmar-se aquests, la continuïtat de la conducta denunciada, per a la qual cosa s'articularen les mesures oportunes a l'efecte.

Amb aquesta finalitat procedirà a realitzar totes les actuacions que consideri oportunes, entre les quals podem citar:

- Entrevista amb la persona afectada.

- Entrevista amb la persona o persones presumptament responsable/s de la conducta i/o actuació generadora del risc psicosocial.

- Entrevista amb els companys de feina de la persona afectada o altres persones que puguin aportar informació respecte els fets reclamats.

- Observació de l'entorn i les condicions de treball.

- Sol·licitud de reconeixement mèdic extraordinari de la persona afectada, amb exploració psicològicopsiquiàtrica, si s'escau, feta per l'entitat que, per encàrrec de la Corporació, s'ocupa de la vigilància de la salut del personal al servei d'aquesta.

- Sol·licitud de totes les dades que precisi les quals li hauran de ser lliurades per les persones requerides a la major brevetat.

- Observació dels registres de dades laborals, incloent-hi avaluacions o informes sobre el desenvolupament del lloc de treball per part de la persona afectada.

- Demanar assessorament tècnic a professionals de Psicologia, Dret, Medicina, entre d'altres/ poden ser personal propi de la Corporació o extern, depenent dels recursos de l'Ajuntament.

Tot això sense perjudici de realitzar totes aquelles actuacions proposades pels afectats i que es considerin pertinents.

II. Elaboració de l'informe pel Mediador

Una vegada el Mediador doni per concloua la investigació, la qual s'haurà de realitzar en un termini màxim de 5 dies, elaborarà un informe en el qual proposarà les mesures adients per posar fi a la causa que va motivar la denúncia.

Entre aquestes mesures podríem citar:

- Assignar noves funcions a la persona afectada.

- Possibilitat de traslladar-la del lloc de treball, sempre que sigui possible.

- Donar-li assistència mèdica i/o psicològica.

- Reorganitzar la Unitat de treball o Servei.

- Proposar les pautes de comportament i les mesures necessàries que hauran d'aplicar els companys de la persona afectada per tal de fomentar la seva integració laboral.

- Incoació de procediment disciplinari contra els/l'agressor/s i possible remoció/acomiadament d'aquest.

- Trasllat de lloc de treball dels/ de l'agressor/s.

- Posar en coneixement del Ministeri Fiscal

la situació si de les indagacions fetes es dedueixen indicis de criminalitat. Relacionat amb el punt IV d'observacions.

III. Proposta de resolució: mesures correctives

En base a aquest informe la Comissió valorarà quines són les mesures més adients per resoldre la situació creada.

S'aixecarà acta amb la proposta de resolució, còpia de la qual s'adreçarà a la persona afectada i a la resta d'interessats.

El termini màxim perquè l'òrgan mediador emeti la proposta de resolució serà de 10 dies.

El mediador trametrà dins dels 5 dies següents la proposta de resolució a l'Alcaldia per a la seva resolució definitiva, en la qual es tindran en compte les consideracions efectuades per la Comissió.

IV. Observacions

Durant tots aquests tràmits de la investigació cal tenir present que:

- S'ha de mantenir la més estricta confidencialitat per tal de protegir les persones involucrades.

- Al llarg de tot el procés, la persona afectada pot estar acompanyada i assessorada per una altra persona de la seva confiança.

- També, en qualsevol moment del procés, la persona afectada pot demanar la reobertura de l'expedient si no està d'acord amb el seu desenvolupament.

- Així mateix, si ho considera convenient, la persona afectada pot acudir a la via judicial, ja que l'assetjament sexual està tipificat com a delicte en el Codi penal (art. 184).

Resolució:

L'alcaldia en un termini màxim de cinc dies dictarà resolució definitiva, contra la qual si algun dels afectats no està d'acord podrà presentar el corresponent recurs.

En el supòsit que es consideri que les proves no són concloents per determinar l'existència d'una actuació o conducta generadora de risc psicosocial, sempre i quan la estructura organitzativa ho permeti i no afecti el desenvolupament professional i a la prestació del servei, es podria oferir la possibilitat d'un trasllat o assignació de noves funcions a un dels empleats públics afectats per evitar que hagin de treballar junts en contra de la seva voluntat, i/o si es considera adient procedir a una reorganització de la Unitat o Servei.

L'acabament de les actuacions es posarà en coneixement de la Comissió, dels representants legals dels empleats públics, del Comitè de Seguretat i Salut i/o del delegat de prevenció.

Des del si de la Comissió es vetllarà per a l'execució de les mesures proposades i que el Mediador del cas realitzi el seguiment que s'hagi considerat adient, informant de totes les actuacions al Comitè de Seguretat i Salut i/o delegat de prevenció i als representants legals dels empleats públics.

ANNEX II

Roba de treball

Generalitat de Catalunya

Peces de vestuari	Durada
Brigada d'obres i serveis	
3 pantalons d'estiu	cada 2 anys
3 pantalons d'hivern	cada 2 anys
3 camises d'estiu	cada 2 anys
3 camises d'hivern	cada 2 anys
3 samarretes d'estiu	cada 2 anys
3 jerséis (polars)	cada 2 anys
1 gorra	anual
1 calçat d'estiu	anual
1 calçat d'hivern	anual
1 parell de botes d'aigua	(1)
1 anorac	(1)
Serveis socials	
1 bata d'estiu	anual
1 bata d'hivern	anual
1 calçat adequat (esclops)	anual
Llar d'infants	
1 bata d'estiu	anual
1 bata d'hivern	anual
1 calçat adequat (esclops)	anual
Guàrdia municipal	
3 pantalons d'estiu	cada 2 anys
3 pantalons d'hivern	cada 2 anys
4 camises d'estiu	anual
2 camises d'hivern	anual
1 anorac	(1)
1 jaqueta	(1)
1 jersei	(1)
1 impermeable de dues peces	(1)
2 corbates i un passador	(1)
2 parells de sabates o botes	(1)
1 parell de botes de companya	(1)
1 parell de botes d'aigua	(1)
1 gorra	(1)
1 cinturó	(1)
1 manilles amb funda	(1)

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 14 d'abril de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquagest Services Company, SA (abans: Agbar Servicios Compartidos, SA) per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0814692).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquagest Services Company, SA (abans: Agbar Servicios Compartidos, SA), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de desembre de 2009, i de conformitat amb el que disposen 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.b) del Reial decret 1040/1981, de 22 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de

Peces de vestuari	Durada
1 xiulet	(1)
1 armilla reflectora	(1)
1 defensa	(1)

(1) Quan el seu estat d'ús o deteriorament així ho aconselli.

(2) Quan es determini per Llei.

ANNEX I. ÀMBIT DE L'ESCOLA BRESSOL DE PUIG-REIG

1. Àmbit d'aplicació

1. Als treballadors de l'Escola Bressol els hi seran d'aplicació les previsions generals contingudes en l'Acord de Condicions Generals dels Funcionaris de l'Ajuntament de Puig-reig Mar amb les especificitats que s'esmentaran tot seguit i que en qualsevol cas tindran prelación sobre les esmentades previsions generals.

2. Jornada i Horari

1. La jornada laboral ordinària serà la següent:

a) Lloc de treball de professor/a: 35 hores setmanals, de les quals 32 seran lectives i 3 de preparació.

b) Lloc de treball d'educador/a: 38 hores setmanals, de les quals 35 seran lectives i 3 de preparació.

c) Els càrrecs unipersonals que portin la direcció del centre tindran una reducció de 10 hores lectives setmanals, les quals es dedicaran a portar a terme aquesta tasca directiva. Puntualment i en moments puntuals que la situació ho requereixi es podrà destinar altres hores o fraccions d'hora per aquesta funció.

2. La direcció de l'Escola distribuirà i por-

tarà el control de l'horari de cada treballador/a, respectant la jornada laboral assignada i la distribució establerta i assignarà les tasques concretes requerides per a cada lloc de treball.

3. L'horari de l'Escola Bressol l'aprovarà l'Ajuntament a proposta de la direcció del centre, el qual ho consultarà amb els treballadors abans de l'inici del curs acadèmic.

4. Calendari

El curs escolar començarà el dia 1 de setembre i finalitzarà el 31 de juliol. A fi i efecte de preparar les classes, fer entrevistes amb els pares i preparar el tancament, els curs lectiu (amb nens) començarà 5 dies laborables més tard i finalitzarà 2 dies laborables abans.

i la finalització del curs escolar s'ajustarà al que disposi el calendari del Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

5. Vacances

El calendari de vacances d'estiu estarà comprès entre l'1 i el 31 d'agost.

El calendari de Nadal i Setmana Santa, coincidirà amb el calendari escolar aprovat pel Departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya. En qualsevol cas, l'Escola Bressol no estarà tancada més de 6 dies laborables per Nadal, ni més de 4 dies laborables per Setmana Santa.

Barcelona, 14 d'abril de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Raquel Calveras Augé.

062010002369

—*

reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

-1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Aquagest Services Company, SA (abans: Agbar Servicios Compartidos, SA) per als anys 2009 i 2010 (codi de conveni núm. 0814692) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

-2 Disposar que el text esmentat es publici al BUTLLETÍ OFICIAL DE LA PROVÍNCIA (BOP) de Barcelona.

Castellano

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA AQUAGEST SERVICES COMPANY, SA (ANTES: AGBAR SERVICIOS COMPARTIDOS, SA) PARA LOS AÑOS 2009 Y 2010

Capítulo I

Normas de identificación

Artículo 1. Naturaleza jurídica del convenio colectivo

El presente convenio colectivo de trabajo es el resultado de la libre negociación entre las partes firmantes para la redacción del III Convenio colectivo de la empresa Aquagest Services Company, SA.

Artículo 2. Ámbito funcional

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de Aquagest Services Company, SA, y en lo no expresamente previsto en el mismo, será de aplicación el III Convenio estatal de las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua y la normativa laboral vigente en cada momento.

Artículo 3. Ámbito territorial

Este Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Barcelona.

Artículo 4. Ámbito personal

El presente Convenio Colectivo afectará al personal laboral contratado en Aquagest Services Company, SA, ubicado en la provincia de Barcelona.