

Generalitat de Catalunya

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 que la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades l'empleat/ada sancionat/ada.

2.3. Sancions per faltes lleus:

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

Article 57. - Procediment disciplinari del personal laboral

En tot el que no contradigui el Títol VII de l'EBEP i la legislació laboral, s'aplicarà al personal laboral el procediment disciplinari que les lleis de la Funció Pública i els seus reglaments estableixin per al personal funcionari.

Article 58. - Inscripció i cancel·lació de les sancions disciplinàries del personal laboral

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 de l'empleat/da, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.

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

Barcelona, 1 de febrer de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, *Elisenda Giral i Masana*.

062010001981

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 16 de febrer 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 Puigdalber per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0816022).

Vista l'Acord regulador de les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Puigdalber, subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 22 de juliol de 2009, 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 Puigdalber per als anys 2009-2011 (codi de conveni núm. 0816022) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXT SIGNAT PER LES PARTS

ACORD DE CONDICIONS DE TREBALL DELS EMPLEATS PÚBLICS DE L'AJUNTAMENT DE PUIGDALBER PER ALS ANYS 2009-2011

Capítol I: Part general

Art. 1. Àmbit funcional i parts concertants

1. L'objecte d'aquest Conveni Col·lectiu és:

a. Regular les condicions de treball dels empleats públics de l'Ajuntament de Puigdalber.

b. La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament, d'acord amb la normativa vigent.

c. Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament.

d. L'assimilació del règim jurídic del personal laboral al del personal funcionari en tot el que permeti la seva especial naturalesa i condició, de conformitat amb la normativa vigent.

2. Les parts concertants són el representant legal dels treballadors de l'Ajuntament de Puigdalber com empleada pública, i el representant de l'Ajuntament de Puigdalber.

Art. 2. Àmbit personal

Els acords que conformen aquest Conveni Col·lectiu i els pactes de condicions seran d'aplicació a la totalitat de treballadors subjectes a l'Ajuntament amb una relació laboral comuna, fixa, eventual o indefinida, i/o d'oficina, neteja, llar d'infants i brigada amb independència i proporcionalment a la durada del contracte.

Art. 3. Àmbit territorial

Serà aquell de competència d'aquest Ajuntament dins de la seva demarcació territorial.

Art. 4. Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència de tres anys: des de l'1 gener de 2009 a 31 de desembre de 2011.

Art. 5. Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les dues parts concertants no denuncia la vigència del Conveni en el termi-

ni de tres mesos abans de la data en què finalitzi la seva vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.

2. En cas que s'efectuï la denúncia, aquesta s'haurà de formular a través de comunicació escrita dirigida a l'altra part. En el termini d'un mes des de la recepció de la comunicació s'haurà de constituir la Comissió Negociadora del Conveni Col·lectiu. En aquest període, la part receptora de la comunicació haurà de respondre a la proposta de negociació i les dues parts hauran d'establir un calendari de negociacions.

Art. 6. Interpretació i vigilància

1. En el termini de quinze dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Mixta Paritària, formada per el responsable de personal de l'Ajuntament de Puigdalber, el delegat de personal com a representació legal del personal laboral, més els assessors, si s'escau, per a cadascuna de les parts.

2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Es reunirà en sessió ordinària un cop a l'any i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de tres dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió. Aquest termini de preavis podrà ser menor excepcionalment, sempre que es demani de manera justificada i per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.

3. Les reunions de la Comissió Mixta Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

Totes les decisions de la Comissió es prendran en forma de resolució pactada.

4. Les funcions de la Comissió Mixta Paritària seran:

a. La interpretació, estudi i vigilància del compliment col·lectiu i total de les clàusules d'aquest Conveni.

b. L'estudi dels temes o reclamacions referents a qualsevol de les clàusules d'aquest Conveni que se sotmetin a decisió de la Comissió, restant exclosos aquells que interfereixin amb la potestat d'autoorganització o altres competències de l'Ajuntament.

c. Arbitratge, mediació i conciliació de les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu, i excepcionalment de caràcter individual, que les parts discordants sol·licitin expressament respecte l'aplicació de les clàusules del present Conveni, sempre que la Comissió accepti encarregar-se'n.

d. Dictaminar amb caràcter consultiu sobre els calendaris laborals anuals que es proposin per a cada àrea de l'Ajuntament.

e. Denunciar l'incompliment del Conveni.

f. Proposar mesures correctives que desincentivin l'absentisme laboral.

g. Dictaminar amb caràcter consultiu la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.

Generalitat de Catalunya

h. Qualsevol altra funció que s'estableixi en l'articulat d'aquest Conveni o en futures disposicions.

i. Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia pràctica de l'acord o que vingui establerta en el seu text i qualsevol altra, que en el seu cas, pugui ser atribuïda a l'empareda de disposicions que en un futur es promulgui.

5. La Comissió Mixta Paritària podrà constituir mesos específiques de caràcter paritari per al tractament de temes o qüestions sectorials que afectin col·lectius concrets.

Art. 7. Garantia i absorció

1. Per a tot allò que no estigui regulat en el present Conveni, se seguirà la legislació i les disposicions legals vigents.

2. Es respectaran les condicions establertes en aquest Conveni respecte a aquells acords de l'Ajuntament que les contradiguin i perjudiquin els interessos dels treballadors, excepte aquelles que vinguin donades per l'aplicació de normes de rang superior i d'obligat compliment.

Art. 8. Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (Cemical)

En el cas de no reeixir respecte als temes plantejats en el si de la Comissió Mixta Paritària, les parts concertants d'aquest Conveni, acorden sotmetre's a l'òrgan de mediació i conciliació del Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (Cemical). La resolució del Cemical serà vinculant per ambdues parts.

Capítol II: Condicions de treball

Secció I. Jornada, horari i calendari laboral. Control de l'absentisme

Art. 9. Jornada laboral, horari i calendari

1. La jornada bàsica laboral serà de 37,5 hores setmanals, exceptuant el personal de neteja, que ateses les necessitats del servei tindrà una distribució irregular. Amb caràcter general la jornada de treball per a tots els col·lectius serà de 1627,5 hores anuals el primer i segon any d'aplicació del conveni i de 1.620 hores a l'any a partir del 3er any de vigència.

2. Amb caràcter general la jornada ordinària de treball s'estableix, de dilluns a divendres, durant tot l'any, excepte festius, amb el següent horari:

Tècnics i administratius:

a. Matins: de dimarts a divendres, hora d'entrada de 8 a 8,15 hores i de sortida a les 15 a 15,15 hores.

b. Matí del dilluns: hora d'entrada 8,30 hores i de sortida a les 14 hores.

c. Tarda del dilluns: de 16 hores a 20 hores.

d. L'horari d'atenció al públic serà de dilluns a divendres, de les 10 hores fins a les 14 hores. El dilluns a la tarda serà de 16 a 20 hores.

Personal de brigada-serves-agutzil:

a. Matins de dimarts a divendres: hora d'entrada de 7 a 7,15 hores i de sortida de 14

a 14'15 hores.

b. Matí del dilluns: hora d'entrada de 7 a 7'15 i de sortida de 14,30 a 14'45 hores.

Personal de neteja:

a. Jornada anual 1302 hores anuals els primers dos anys d'aplicació del conveni i de 1.296 hores a partir del 3er any de vigència de l'esmentat conveni, distribuïdes en 6 hores diàries de treball.

Llar d'infants:

Des de l'inici del curs, que serà de l'1 de setembre fins a finals de juny. L'horari:

1 mestra: de 8 a 13:30 i de 15:00 a 17:00h.

1 educadora: de 8 a 13:30 i de 15:00 a 17:00h.

Aquest horari és orientatiu partint de la premissa principal que és la jornada pactada a l'article 9 del present conveni, amb un total de 37,5 hores setmanals.

* Mes de Juliol: entrada a les 8 hores (de 8 a 8,30 sense nens) fins a les 13 h. amb nens i de 13 a 15 h. per fer entrevistes i formació.

* Agost: vacances.

* Nadal: festes des del 21 de desembre aproximadament fins el 6 de gener.

* Setmana santa: tota la setmana de festa.

* De l'1 al 13 de setembre activitat sense nens.

3. Qualsevol modificació horària s'haurà d'ajustar al que estableix la normativa legal amb l'obligació de fer sempre un període de consultes de 15 dies amb la delegada de personal i de notificar-li al treballador/a la modificació amb una anticipació de 30 dies a la data d'efectes, a partir de la finalització del període de consultes.

4. El personal prestarà el seu servei en règim de jornada continuada, a excepció d'aquells treballadors que figurin adscrits actualment a llocs de treball que per la pròpia configuració del servei això no sigui possible, que els prestaran en règim de jornada partida o en règim de tornos. En aquests casos s'estarà a la distribució horària o calendari laboral fixat des de la regidoria de personal.

5. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament elaborarà un calendari marc i calendaris específics per a determinats serveis, amb caràcter anual per als diferents col·lectius i sectors, segons les seves necessitats i en cas de desacord es negociarà amb la delegada de personal.

Art. 10. Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius

Donat el caràcter de servei públic de la prestació de treball que es realitza a l'Ajuntament, els treballadors adscrits a determinats llocs de treball: agutzil, brigada municipal, neteja i aquelles altres que es determinin de mutu acord amb els interessats i aquells altres llocs de treball de nova creació, hauran de prestar els seus serveis en dissabte, diumenge i/o festius quan per torn rotatiu, o per necessitats del servei, els correspongui. En aquests casos els treballadors gaudiran del descans setmanal en altres dies de la setmana, els quals es recompensaran amb un 2x1 o remun-

neració equivalent.

Art. 11. Descans diari

1. Tot el personal podrà disposar de 25 minuts de descans diari computables com de treball efectiu, que podran dividir en dos períodes, com a màxim, sempre respectant les necessitats del servei i del lloc de treball i a criteri del cap de servei o de departament, tenint en compte que la jornada normal laboral serà intensiva de 8 a 15 hores, exceptuant el dia on la jornada serà partida.

Art. 12. Assistència, control horari i justificació d'absències

1. El personal sotmès a la jornada ordinària de treball comunicarà la seva falta d'assistència per indisposició a la seva unitat respectiva abans de les 9 del matí i aquesta ho comunicarà posteriorment al Departament de Personal. En el cas dels treballadors amb horari especial o calendari sectorial propi, caldrà comunicar-ho entre l'hora d'entrada i 30 minuts més tard a la seva unitat respectiva, i aquesta ho posarà en coneixement del servei de personal al més aviat possible.

2. Als efectes de verificació del compliment amb l'horari i la jornada, mensualment s'efectuarà pel servei de personal una avaluació de l'absentisme entès com l'incompliment injustificat de l'horari de treball o la no assistència sense causa justificada al seu lloc de treball, iniciant-se, si s'escau, l'oportú expedient sancionador.

3. El treballador que ho demani al seu cap tindrà el dret a rebre la mateixa informació que aquest, sobre el seu còmput d'hores de cada quinzena.

4. Baixes mèdiques:

4.1. És obligació del treballador presentar a l'Ajuntament el "comunicat mèdic de baixa", en un màxim de 48 hores, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció Mèdica de la Seguretat Social; així com el "comunicat de confirmació d'incapacitació temporal" setmanal.

4.2. El comunicat d'alta mèdica serà presentat a l'Ajuntament durant les 48 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laboral; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

5. Baixes per Incapacitat Transitòria (IT):

5.1. En aquells supòsits en què els treballadors tinguin dret a prestacions de la Seguretat Social per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, la Corporació, a partir del segon mes de baixa i fins el mes que faci 5 des de la data de baixa, complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100 % de les seves retribucions íntegres (amb exclusió d'aquelles que tribueixin factors com ara la nocturnitat, festivitats o similars).

5.2. En els supòsits de baixes per IT de curta duració, la Corporació complementarà les prestacions del sistema públic fins al 100 % de les seves retribucions íntegres pels primers 4 dies de baixa, en els mateixos termes previstos a l'apartat anterior d'aquest article.

5.3. La Corporació Municipal amb la

Generalitat de Catalunya

intenció d'intentar reduir les baixes per IT, atorgarà un complement de productivitat de 100 EUR anuals, que tothom percebrà en cas de no agafar cap baixa d'IT.

Secció II. Organització del treball

Art. 13. Organització del treball. Mobilitat personal

1. L'organització del treball correspondrà a l'Ajuntament de Puigdàlber. No obstant això, la Corporació informará a la delegada de personal sobre els temes que preceptivament estableixin les disposicions legals (art. 39 de l'Estatut dels Treballadors).

2. La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'Ajuntament, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal, que la faci competitiva i adequada a les necessitats a cobrir.

3. En les resolucions per les quals s'acorda traslladar a un treballador de lloc de treball s'estarà al que disposa l'art. 64 de l'Estatut dels Treballadors.

Secció III. Llicències, vacances i permisos

Art. 14. Vacances

1. Tot el personal gaudirà de 23 dies hàbils els primers dos anys de vigència del conveni i de 24 dies de vacances a partir del tercer any, comptabilitzats de dilluns a divendres, durant cada any complet de servei actiu, que no hauran de sumar mai menys de 32 dies naturals. Si el temps treballat és menor a un any complet, es gaudiran dels dies hàbils de vacances que en proporció corresponguin.

Els dies de vacances es podran gaudir en períodes de 5 dies hàbils, amb la inclusió d'un cap de setmana.

El personal al qual es denegui, per raó del servei, gaudir de vacances durant el mesos de juliol, agost i setembre serà compensat amb un dia de permís retribuït per cada 15 dies que faci de vacances al juny i amb dos dies de permís retribuït per cada bloc de 15 dies que hagi de fer fora del període juliol/setembre ambdós mesos inclosos.

2. En cas de causar baixa abans d'iniciar el període de vacances pactat prèviament en el corresponent departament, aquest quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir en un altre període de temps, i com a màxim abans de la segona quinzena del mes de gener de l'any següent. Si durant el període de vacances s'ha d'ingressar en un centre hospitalari, dels dies d'hospitalització se'n podrà gaudir com a vacances en un altre període.

Art. 15. Assumptes propis

1. Els treballadors afectats per aquest conveni gaudiran de 6 dies d'assumptes propis el primer i segon any i 7 dies el tercer any d'aplicació del present conveni col·lectiu, que quedin aprovats en el calendari laboral de cada any, sense justificació, previ avís amb una antelació de 24 hores o el mateix dia en cas de força major. En aquest últim supòsit, el full de sol·licitud de permís retribuït s'emplenarà el dia de la incorporació.

Art. 16. Llicències i permisos retribuïts

Tot el personal, previ avís i posterior justificació per escrit, podrà faltar o absentar-se del treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen:

1. Matrimoni.

1.1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni o formació de parella estable, i es podran gaudir durant els dotze mesos següents, sense distinció de sexes, (no es podrà gaudir amb posterioritat en cas de matrimoni), sempre que el fet causant tingui lloc després de l'entrada en vigor del conveni. El matrimoni s'haurà de justificar mitjançant fotocòpia del llibre de família on consti aquest i la formació de parella estable mitjançant certificat de convivència.

1.2. Un dia natural en cas de matrimoni de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, en la data de celebració de la cerimònia i dos en cas de desplaçament fora de Catalunya.

2. Defunció, malaltia greu i intervenció quirúrgica de consideració amb hospitalització.

2.1 Del cònjuge i dels parents fins a segon grau d'afinitat o consanguinitat i altres persones amb les quals es convisqui dins de l'àmbit familiar: quatre dies, en cas d'intervenció quirúrgica o malaltia greu.

2.1. En cas de desplaçament en un radi de més de 50 km. els quatre dies s'ampliaran en un dia més.

3. En els casos de part, adopcions i acolliments:

3.1 En el cas de part de dona treballadora, hi haurà un permís de 16 setmanes, que es gaudiran de forma ininterrompuda, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon. El temps de permís es distribuirà a opció de la interessada, sempre que les sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de defunció de la mare, el pare podrà gaudir de la totalitat o, si escau, de la part que resti del període de permís. En cas que el pare i la mare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, podrà optar-se perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de la seva efectivitat la incorporació al treball de la mare suposi un risc per a la seva salut. En els casos de gaudiment simultani de períodes de descans, la suma d'aquests no podrà excedir de 16 setmanes o el que correspongui en cas de part múltiple.

Segons la legislació vigent, l'empresa ha d'adaptar les condicions de treball perquè no influeixi negativament en la treballadora o el fetus durant l'embaràs o alletament, com per exemple no realització de torns nocturns. Si no fos possible l'adaptació s'hauria de canviar la treballadora de lloc de treball, (respectant-li el sou). Si el canvi no és possible cal concedir-li una llicència de risc durant l'embaràs, seguint les pautes de mesures de seguretat i salut durant l'embaràs, Llei 39/99, que modifica l'article 26 de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.

3.2 En el cas de naixement d'un fill de pare treballador, aquest podrà gaudir d'un permís de quinze dies naturals. Si el part ha estat distòcic aquest permís s'ampliarà en dos dies naturals més.

3.3 En el supòsit d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 16 setmanes, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a decisió del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

3.4 En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys, discapacitats o minusvàlids o que per circumstàncies i experiències personals o que per venir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades pels serveis socials competents, un permís de 16 setmanes.

3.5 En la resta de casos de part, adopció i acolliment, s'aplicarà el que es disposa en la Llei 39/1999, de 5 de novembre.

3.6 En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, el personal tindrà dret a percebre el 75 % de la retribució fins que l'infant tingui 1 any com a màxim.

4. Per lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors tenen dret a una pausa d'una hora de la feina, que poden dividir en dos fraccions.

El treballador pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar tant al pare o la mare si tots dos són treballadors de la mateixa empresa.

S'estableix la possibilitat de compactació del total del temps a continuació del permís per maternitat sempre que ambdues parts estiguin d'acord i així ho convingui. S'estableix així mateix la possibilitat de compactar, de comú acord, les reduccions de jornada en un sol dia laborable a la setmana.

5. En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació de part, previ avís a l'Ajuntament i justificació de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

6. Per trasllat de domicili habitual els treballadors gaudiran d'1 dia de permís, si el trasllat és dins del mateix municipi i de 2 per canvi de terme municipal.

7. En els casos de concórrer a exàmens en centres d'ensenyament oficials el treballador tindrà dret a una llicència corresponent a la jornada d'examen, justificant posteriorment per escrit la seva participació. Les llicències per aquest motiu no podran ser en cap cas superiors a 10 dies anuals.

8. Per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal: el temps necessari per complir-lo, amb la deguda justificació.

8.1.S'aplicarà la normativa vigent en matèria de conciliació de la vida familiar i en

Generalitat de Catalunya

matèria de suport a les famílies. Així mateix, l'Ajuntament establirà mecanismes per a garantir més flexibilitat i disponibilitat horària per al personal que tingui al seu càrrec menors de 6 anys, persones amb discapacitat física, psíquica o sensorial, o persones majors de seixanta-cinc anys que depenguin del treballador/a i requereixin una dedicació especial i portarà a terme el foment d'accions positives per a implicar als homes en les responsabilitats i treballs familiars.

9. En cas d'assistència a consultes mèdiques o hospitalàries, serà el temps necessari per assistir-hi amb la corresponent justificació, tant per la persona treballadora com per fills/es menors d'edat, així com progenitors/ores o aquelles persones que convisin dins la unitat familiar, majors de 65 anys.

Art. 17. Llicències i permisos no retribuïts

1. Llicències especials.

1.1. El personal de l'Ajuntament, amb una antiguitat mínima de dos anys, tindrà la possibilitat de disposar d'una llicència no retribuïda fins a un màxim de 12 mesos, mantenint-se totes les condicions del lloc de treball, sempre que es pugui garantir el funcionament del servei.

1.2. Es podrà concedir llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable per part de l'alcalde.

1.3. Per atendre a un familiar de fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que conviski amb el treballador, en casos de malalties greus, es podrà concedir una llicència de tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.

1.4. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats dos anys de l'anterior. En els casos contemplats en el punt 1.1. s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació.

2. Reducció de la jornada per motius familiars.

2.1. El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 6 anys, o d'un disminuït físic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, de entre un terç i la meitat de la seva durada.

2.2. Tindrà el mateix dret qui hagi d'encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat, que per raó d'edat, accident o malaltia no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

2.3. La concessió de la reducció de la jornada per raó de la guarda legal és incompatible amb l'exercici de qualsevol altra activitat, sigui o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

3. Excedències. El personal laboral podrà sol·licitar excedència quan tingui contracte indefinit amb l'Ajuntament d'acord amb el que preveu l'art. 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol III. Disposicions econòmiques

Art. 18. Règim retributiu

El personal afectat per aquest conveni mantindrà assimilat el seu sistema retributiu al vigent en cada moment per al personal funcionari, i especialment al previst al Reial Decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions de funcionaris d'administració local. En conseqüència, tot el personal es trobarà classificat en algun dels grups A, B, C, D o E a què es refereix l'article 25 de la Llei 30/1984 de 2 d'agost. La retribució mensual es percebrà abans de finalitzar el mes.

Art. 19. Estructura salarial

Serà la que s'estableix al Reglament del personal al servei de les entitats locals:

1. Retribucions bàsiques:

a. Sou: que serà establert anualment en la Llei de Pressupostos de l'Estat per a cada grup de titulació.

b. Triennis: consistents en una quantitat igual per a cada grup per cada tres anys de servei en el cos o escala, classe o categoria.

S'abonarà en funció del número de triennis que cada treballador/a tingui reconeguts. En el supòsit que els tres anys de servei ho siguin en grups diferents, es computarà per tots tres anys l'import corresponent al grup del cos o escala en el qual estigui en actiu la persona en el moment de fer el trienni.

S'acorda fer efectiu el complement d'antiguitat als treballadors temporals d'antiguitat superior a 3 anys. Els triennis s'abonen a partir del primer dia del mes següent al de la data en què compleix el seu venciment.

c. Pagues extraordinàries: a tot el personal se li abonaran dues pagues extraordinàries equivalent al 100 % de les retribucions que es faran efectives els dies 23 de juny i 22 de desembre.

2. Retribucions complementàries:

Les retribucions corresponents a cada categoria i lloc de treball, la seva estructura i règim, són equivalents i homologables en quantia, còmput i regulació a les corresponents al personal funcionari a igualtat de funcions, condicions, categoria, lloc de treball i dedicació.

Les retribucions per al personal laboral seran les fixades al pressupost municipal i en base a la Llei de pressupostos generals de l'Estat que s'aprova anualment.

3. Increment retributiu.

L'increment de les retribucions per als anys de durada del conveni serà aquell que es fixi en les respectives lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Si l'IPC estatal és inferior a l'IPC català, es fixarà com a prioritari l'IPC català a l'hora d'incrementar tots els conceptes retributius. Aquest import serà consolidable a tots els conceptes salarials.

4. Clàusula de revisió salarial.

Si l'IPC previst és menor que l'IPC real, s'aplicarà l'IPC real des de la seva previsió i les diferències retributives des de l'1 de gener

quedaran consolidades en tots els seus conceptes econòmics.

Art. 21. Treballs extraordinaris

1. Les parts signants volen impulsar una cultura de realització d'hores extraordinàries i foment de l'ocupació i en conseqüència es comprometen a reduir de forma efectiva la realització d'aquests serveis i afavorir la creació de nous llocs de treball. Amb aquesta finalitat cada 3 mesos la Delegada de Personal, juntament amb l'empresa, analitzarà les hores extres realitzades i les seves causes i efectes.

2. La totalitat de les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzades, es compensaran de la següent manera:

- L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà com a 1 hora i 45 minuts.

- L'hora extra efectuada en dia festiu (dissabtes, diumenges i festius) i o nocturna (entre les 22 i les 6 h.) es compensarà com a 2 hores.

3. Per cobrir aquests treballs extraordinaris es podrà recórrer a una borsa de treball, amb personal extern a l'Ajuntament a jornada completa o parcial, sempre i que cap treballador de l'Ajuntament estigui interessat i, d'acord amb la legalitat vigent, pugui realitzar aquest servei.

Art. 22. Dietes i quilometratge

1. Dietes.

Per als treballadors de l'Ajuntament de Puigdalber que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei, dins o fora del terme municipal, durant les hores compreses entre les 14 i les 16 hores i les 22 i 24 hores, excepte quan coincideixi en horaris planificats i previstos en aquest Conveni, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament.

Pel que fa a l'import de les dietes. Al personal laboral se'ls aplicarà la normativa vigent sobre funció pública.

2. Quilometratge.

Quan el treballador faci ús del vehicle particular per raons de servei, s'abonarà l'import del quilometratge a raó de 0,30 EUR per quilòmetre o aquell import que s'estableixi en cada moment en la normativa sobre la funció pública vigent.

Quan el treballador realitzi el desplaçament en transport públic se li abonarà l'import del bitllet.

Quan un treballador, fent ús del seu del seu vehicle particular per raons de servei, patís un accident, i sempre que aquest no hagi estat conseqüència d'una conducció negligent, temerària o sota els efectes de l'alcohol o estupefaents, l'Ajuntament es farà càrrec de les despeses no garantides per l'assegurança del vehicle.

Capítol IV. Classificació professional. grau personal. catalogació. provisió de llocs, selecció, promoció

Art. 23. Règim de classificació professional

1. La classificació professional té per

Generalitat de Catalunya

objecte la determinació, l'ordenació i la definició de les diferents categories professionals que puguin ser assignades als treballadors d'acord amb les tasques i funcions que efectivament desenvolupin, que s'establirà en la Relació de Llocs de Treball. El Delegat del personal participará, d'acord amb la legislació vigent, en l'elaboració de la Relació de Llocs de Treball, plantilla orgànica i règim de retribucions abans de la seva aprovació pel Ple.

En matèria de classificació professional cal atènyer-se al que disposa l'article 22 de l'Estatut dels treballadors i al que s'ha pactat en aquest conveni.

2. S'estableix un règim classificatori comú per a tot el personal de l'Ajuntament de Puigdalber, mitjançant l'aplicació, a aquest darrer, d'allò previst legalment per als funcionaris, en els termes recollits en aquest capítol. Aquest règim classificatori comú també podrà ser aplicat al personal eventual, en allò que no resulti incompatible o contradictori amb la naturalesa d'aquesta classe de treballadors municipals.

3. És objecte de la classificació comuna:

a. Afavorir i ampliar la mobilitat interna dels treballadors municipals, en no ser necessari reservar Llocs de Treball en exclusiva per a cadascun dels dos tipus de treballadors esmentats.

b. Equiparar el sistema de promoció professional del personal laboral al dels funcionaris, mitjançant l'aplicació a aquell del grau personal previst per a aquest en les normes.

Art. 24. Classificació professional dels treballadors municipals

Classificació professional.

24.1 La classificació professional té per objecte la determinació i definició dels diferents grups en què poden ser agrupats els treballadors d'acord amb la titulació i formació exigida, el lloc de treball i les funcions que exerceixen.

24.2 El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present Conveni requereix la prèvia negociació amb els representants dels treballadors, per tal de determinar la seva denominació, funcions i retribucions. Els representants dels treballadors hauran d'emetre informe en el termini màxim de quinze dies.

24.3 S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A: dividit en dos Subgrups A1 i A2.

Per a l'accés al Grup A1 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de Llicenciat, Doctor o equivalent.

Per a l'accés al Grup A2 s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau mig (diplomatures). En aquest subgrup s'integraran totes les persones que estaven adscrites al grup B, sempre que disposin de la titulació de grau mig ó tres anys aprovats d'una llicenciatura.

Grup B: Per a l'accés al Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

Grup C: Dividit en dos Subgrups, C1 i C2,

segs la titulació exigida per a l'ingrés.

C1: títol de batxiller, o tècnic (FP II).

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria (ESO), EGB ó FP I.

Agrupacions professionals: Agrupacions diferents de les enunciades anteriorment, per a l'accés no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu. Els treballadors que pertanyessin a aquestes agrupacions quan reuneixen la titulació exigida podran promocionar d'acord amb el que s'estableixi en la normativa de funció pública.

Cada treballador municipal ocuparà, a més, per regla general, un lloc de treball, les característiques generals del qual s'estableixen en la Relació de Llocs de Treball.

Art. 25. Grau personal i Complement de Destinació

1. D'acord amb allò previst a l'article 21 de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la Funció Pública, així com amb la classificació comuna que estableix aquest capítol, tots els treballadors municipals fixos d'aquest Ajuntament tindran un grau personal, que es correspondrà amb algun dels 24 nivells en què es classifiquen els Llocs de Treball.

2. Obtenció del grau personal:

a. El grau personal s'obté amb la realització de les funcions pròpies d'un o més Llocs de Treball del nivell corresponent durant dos anys continuats o tres amb interrupció.

b. Si durant el temps en què el treballador municipal treballa en un lloc de Treball, es modifiqués el nivell d'aquest, el temps de treball en aquell lloc es computarà amb el nivell més elevat en què aquell lloc hagués estat classificat.

c. Malgrat allò disposat en els paràgrafs anteriors, els treballadors municipals que obtinguin un lloc de Treball superior en més de dos nivells al corresponent al seu grau personal, consolidaran, cada dos anys de serveis continuats, el grau personal superior en dos nivells al que tinguessin, sense que en cap cas puguin superar el corresponent al lloc de Treball en què treballen.

d. El temps de permanència en la situació de serveis especials serà computat, a efectes de consolidació del grau personal, com presat en l'últim lloc en el qual s'hagués treballat en la situació de servei actiu o en el que posteriorment s'hagués obtingut per concurs.

e. El grau personal podrà obtenir-se també a través de la superació de cursos específics o altres requisits objectius que, en l'àmbit de les seves competències, es determinin pel Ple municipal. El procediment d'accés als cursos i la fixació dels altres requisits objectius es fonamentarà exclusivament en criteris de mèrit i capacitat, i la selecció haurà de realitzar-se a través de concurs.

3. Els treballadors municipals tindran dret, independentment del lloc de treball que desenvolupin, a percebre, com a mínim, el Complement de Destinació dels llocs corresponents al seu grau personal.

4. Els treballadors municipals que siguin

cessats dels seus llocs de treball, per modificació del contingut o per supressió d'aquests, continuaran percebant, mentre no se'ls atribueixi un altre lloc i durant un termini màxim de tres mesos, la retribució al lloc corresponent al lloc suprimit o el contingut del qual hagi estat modificat.

Art. 26. Provisió de llocs

1. El sistema normal de provisió per adscriure a un lloc de treball és el concurs, i es podran produir per lliure designació els llocs de treball que així ho tinguin determinat en la Relació de Llocs de Treball.

2. Altres sistemes, excepcionals, de provisió seran:

- La Comissió de Serveis.
- L'adscripció provisional.
- La Redistribució d'efectius.
- La Reassignació d'efectius.
- La Permuta.

3. El Delegat ha de ser informat de qualsevol canvi i pot presentar si vol, un informe en el termini de 5 dies, sobre aquesta modificació.

Art. 27. Reingrés d'excedents voluntaris

Els treballadors en excedència que demanin el seu reingrés en el termini legalment previst tindran preferència a l'hora d'ocupar una vacant d'igual o similar categoria, entre les que hi hagi en aquell moment en la Corporació.

Art. 28. Selecció

1. La Corporació inclourà dins de l'Oferta Pública d'Ocupació anual les vacants que hi hagi en aquell moment, d'acord amb la legislació vigent, la qual haurà d'ésser aprovada amb posterioritat a l'aprovació de la Plantilla Orgànica, i d'acord amb el que s'estableix al Decret 214/1990, de 30 de juliol, que aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.

2. La modalitat d'accés a les places vacants serà lliure o per promoció interna. L'Ajuntament de Puigdalber afavorirà la promoció interna d'acord amb l'article 29 del present Conveni i dins dels límits que marca la legislació vigent.

3. Les bases de totes les convocatòries en seran informats i escoltats els representants legals dels treballadors.

4. El/la delegat/da de personal, si la corporació hi està d'acord, podrà estar-hi present en els processos de selecció, amb veu però sense vot.

5. El Departament de personal donarà publicitat al tauler d'anuncis de les convocatòries que es vagin produint.

Art. 29. Promoció interna

1. L'Ajuntament de Puigdalber facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des de places corresponents a un grup de titulació a altres de grup superior.

2. Les places, vacants i de nova creació, preferentment, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs.

3. Podran accedir-hi els treballadors de grups inferiors a les places convocades, sem-

Generalitat de Catalunya

pre que acreditin posseir les condicions de titulació, situació administrativa i altres que es requereixen, i també una antiguitat mínima en la seva categoria de dos anys.

Capítol V. Seguretat, higiene i salut laboral

Art. 30. Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral

1. En les matèries que afectin la seguretat, la higiene i la salut laboral, s'aplicaran les disposicions contingudes en la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i altres disposicions concordants. S'assumiran les directrius de la legislació de la UE en aquesta matèria.

2. La Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral desenvoluparà, en aplicació de la Llei 31/1995, totes les seves competències d'estudi, anàlisi i propostes relatives a:

a. Seguretat: espai de treball, esforços físics i mentals, mitjans de treball.

b. Higiene: vestidors i serveis sanitaris, sorolls, ventilació, il·luminació, temperatura i humitat, espai físic de treball.

c. Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

1. La Comissió podrà proposar a la Corporació la paralització d'obra, secció, taller o dependència quan estimi que hi ha possibilitats de risc per a la salut dels treballadors.

4. El personal serà sotmès a reconeixement mèdic amb caràcter periòdic, gratuït, voluntari i confidencial. Aquesta revisió mèdica serà anual. El departament de personal establirà el sistema per realitzar les revisions.

Art. 31. Roba de treball

1. L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors i treballadores els estris i roba necessaris per al desenvolupament del seu treball sempre que estiguin en situació d'alta laboral més de sis mesos a l'any o la part proporcional que correspongui, en el cas de contractes inferiors a l'any. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei, i les aprova la Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral en quantitat i període de subministrament.

Art. 32. Assistència jurídica

1. La Corporació facilitarà l'assessorament, defensa jurídica i fiances provisionals dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies concretes que hi concorrin.

2. Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la delegada de personal i l'ajuntament.

Art. 33. Conducció de vehicles municipals

Al personal afectat pel present Conveni, que ocupi un lloc de treball que tingui com a requisit la possessió del carnet de conduir a la Relació de Llocs de Treball, se li abonaran les despeses econòmiques corresponents a les taxes, les fotos, el certificat mèdic i els

segells de correus necessaris per a la tramitació de la renovació del corresponent permís de conduir, i es liquidarà l'import avançat d'immediat un cop presentada l'esmentada renovació.

Art. 34. Formació professional.

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

2. Amb aquesta finalitat es constituirà una mesa específica de formació, amb caràcter paritari, que participarà en l'elaboració i en el seguiment de l'aplicació de les programacions formatives que es realitzin durant l'any.

Art. 35. Jubilacions i Premi de vinculació

35.1. Jubilació obligatòria: A fi de fomentar la creació d'ocupació, millorar la contractació estable, transformar contractes temporals en definitius i sostenir ocupació, en els termes al·ludits en aquest conveni, s'estableix la jubilació obligatòria al compliment dels 65 anys, sempre que el treballador tingui cobert el període de cotització necessari per tenir dret a la prestació per jubilació de la Seguretat Social.

35.2. Jubilació anticipada: D'acord amb el que disposa el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, i la Llei 12/2001, de 9 de juliol, els treballadors contractats a jornada completa que tinguin complets els 61 anys i reuneixin les condicions exigides per tenir dret a la pensió contributiva de jubilació de la Seguretat social, podran accedir a la jubilació parcial en els termes següents:

a) El treballador haurà de concertar amb l'Ajuntament un contracte a temps parcial, que consistirà en una reducció (un mínim del 25% i un màxim del 85%) de la jornada de treball i del seu salari, d'acord amb el que disposa l'article 12.6 de l'Estatut dels treballadors, amb les modificacions introduïdes per la Llei 12/2001, de 9 de juliol, de mesures urgents del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i la millora de la seva qualitat.

b) En cas que el treballador accedeixi a la jubilació parcial en una edat inferior a 65 anys, l'Ajuntament haurà de concertar simultàniament amb un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'Ajuntament un contracte de duració determinada, un contracte de relleu amb l'objecte de substituir la jornada de treball que ha quedat vacant pel treballador que es jubila parcialment.

La durada del contracte de relleu serà igual a la del temps que li manqui al treballador substituït per assolir l'edat de jubilació ordinària. Si en complir aquesta edat, el treballador jubilat continués a l'empresa, el contracte de relleu podrà prorrogar-se mitjançant acords de les parts per períodes anuals, i s'extingirà, en tot cas, en acabar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del treballador rellevat.

El contracte de relleu es podrà realitzar a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada haurà de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada pel treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista podrà completar el del treballador substituït o podrà ser simultani.

El lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix que el del treballador substituït o un altre del mateix grup professional.

D'aquestes contractacions, se n'informarà a la representació dels treballadors.

El temps treballat mitjançant un contracte de relleu comptarà com a mèrit en les convocatòries de places del mateix grup professional.

Capítol VII. Garanties sindicals. drets i deures

Art. 36. Direcció i Control de l'activitat laboral

La direcció, el control i l'organització de l'activitat laboral són facultats exclusives de l'Ajuntament, que les exercirà a través dels seus òrgans de direcció en cadascuna de les àrees i departaments. Aquestes facultats estaran subjectes a allò establert legalment i a allò pactat en aquest Conveni.

Art. 37. Drets i Deures dels Treballadors

El personal afectat per aquest Conveni, en tot allò no regulat per aquest, tindrà els drets i deures establerts en la legislació vigent.

Art. 38. Drets Sindicals

Drets col·lectius dels treballadors: Els treballadors afectats pel present Conveni tindran els drets generals que legalment se'ls reconegui, i en particular:

A la lliure sindicació.

A la negociació col·lectiva.

A la reunió.

A l'adopció de mesures de conflicte i vaga.

Art. 39. Drets i facultats de la Representant Sindical

La Delegada de Personal tindrà les següents garanties i facultats:

1. Disposarà de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.

2. Per a qualsevol acte de representació, la Delegada de Personal està obligada a comunicar la seva absència del servei amb 24 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en els casos d'urgència. S'inclouen en els casos d'urgències les convocatòries de reunions i requeriments de què es tingui coneixement en un temps inferior a les 24 hores.

3. No es computaran, a efectes de les 15 hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de la Corporació Municipal.

4. Pel que fa als drets de representació del Delegat de Personal s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.

5. Els treballadors podran sol·licitar a

Generalitat de Catalunya

través del Delegat de Personal la celebració d'assemblees generals i assemblees de sindicats amb representació quan la importància dels temes així ho aconselli, amb notificació prèvia i presentació de l'ordre del dia corresponent, amb un mínim de 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i amb un màxim de 18 hores anuals.

6. Informació: el Govern Municipal ha de trametre a la delegada de personal en un termini màxim de 15 dies qualsevol alteració a la Relació de Llocs de treball. A més, cada tres mesos es rebran dades sobre absentisme laboral (i les seves causes), accidents o malalties laborals (i les seves conseqüències), estudis de condicions de treball, mecanismes de prevenció i hores extres realitzades.

7. Competències de la Delegada de Personal: emetre informe en el termini de 20 dies respecte el trasllat total o parcial de les instal·lacions, plans de formació del personal, implantació/revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball i bases de selecció de personal.

8. La Delegada de Personal serà informada sobre els plans d'ocupació i el personal vinculat a programes des de l'Ajuntament.

9. El Govern Municipal resta obligat a donar resposta a les sol·licituds presentades per la Delegada de Personal, en un termini d'un mes com a màxim.

Art. 40. Obligacions dels Representants del Personal

Els Representants sindicals sotmesos a aquest Conveni s'obliguen expressament a:

1. Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.

2. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.

3. Guardar la reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que l'Ajuntament n'assenyali expressament el caràcter reservat en la convocatòria de les reunions; fins i tot després d'haver finalitzat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà ser utilitzat fora de l'estricta àmbit de la reunió o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Capítol VIII. Règim disciplinari

Art. 41

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

Faltes disciplinàries.

Es pot pactar els catàleg de faltes i sancions que les parts vulguin, no obstant en aquest treball partim de la premissa que el catàleg de faltes sigui idèntic al dels funcionaris, sense perjudici que es pugui introduir algun tipus infractor nou que sigui més operatiu. Mentre que el legislador autonòmic no reguli les faltes aquest model contempla els tipus infractors actualment vigents a la normativa de funció pública local de Catalunya

d'aplicació i els de l'ET (54.2).

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

2. Es consideraran faltes lleus:

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

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

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

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

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

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

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

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

i) 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.

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 de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.

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

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

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

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

f) Les conductes constitutives de delictes 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) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

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

u) La reincidència en faltes lleus.

v) Totes les faltes que estiguin 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.

4. Es consideraran 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

Generalitat de Catalunya

funcions que tinguin encomanades.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les Comunitats Autònomes.

p) L'assetjament laboral.

q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni 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'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

x) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya, mitjançant Llei 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.

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 d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.

b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

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

d) Pèrdua de graus personals (en el supòsit que en el conveni es reconegui al personal laboral el dret a la consolidació del grau personal).

e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en 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 de 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.

Tramitació.

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.

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 instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.

Generalitat de Catalunya

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.

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.

Disposicions addicionals

Primera

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajunta-

ment i els seus empleats amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels Treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/ 1995, de l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions de caràcter general.

Segona

Tots els pactes o acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni entre el/la representant legal de l'Ajuntament i el/la representant sindical que el millorin seran incorporats com a annex.

Tercera

Totes les referències que en el conveni es fan a "treballador" o a "treballadora" o a "treballadors" o a "treballadores" s'han d'entendre referides al genèric pel que afecten a tot el personal de l'empresa sigui quin sigui el seu gènere, excepte quan la llei no ho preveu.

Quarta

Pel que fa referència a la taula retributiva dels empleats públics de l'ajuntament, la Corporació es compromet, que en el termini màxim de 12 mesos, s'elaborarà la catalogació i valoració de llocs de treball i, la publicació de l'esmentada taula retributiva com un annex al present conveni col·lectiu.

Disposició derogatòria

Queden derogats tots els convenis i totes aquelles instruccions, acords parcials i altres disposicions d'igual o inferior rang que puguin oposar-se, ser incompatibles o limitar els acords aquí adoptats, existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

Barcelona, 16 de febrer de 2010.

La Directora dels Serveis Territorials a Barcelona, Elisenda Giral i Masana.

062010001982

—*

Serveis Territorials

RESOLUCIÓ

Resolució de 2 de març de 2010, per la qual es disposa la inscripció i la publicació de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2009 i acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Coptalia, SAU (servei de neteja viària i RSU de Sant Feliu de Codines) (codi de conveni núm. 0815211).

Vist el text de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2009 i acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Coptalia, SAU (servei de neteja viària i RSU de Sant Feliu de Codines), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 16 de febrer de 2010, 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 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 de l'Acord de revisió de l'IPC per a l'any 2009 i acord de revisió salarial per a l'any 2010 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Coptalia, SAU (servei de neteja viària i RSU de Sant Feliu de Codines) (codi de conveni núm. 0815211) al Registre de convenis dels Serveis Territorials del Departament de Treball a Barcelona.

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

TRANSCRIPCIÓ LITERAL DEL TEXTO FIRMADO POR LAS PARTES

ACUERDO DE REVISIÓN DEL IPC DEL AÑO 2009 Y DE REVISIÓN SALARIAL DEL AÑO 2010 DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA COPTALIA, SAU (SERVICIO DE LIMPIEZA VIARIA Y RSU DE SANT FELIU DE CODINES)

Asistentes

Por parte de la empresa:

José Luís Arconada y David Fernández Alonso.

Por la parte social:

Manuel Sánchez Navarro (delegado de personal), y Antonio Tejeo Gavilán (asesor CCOO).

Se inicia la reunión a las 18 horas del día 16 de febrero de 2010 en los locales del Centro de Trabajo de Sant Feliu de Codines con el siguiente orden del día:

1. Revisión y adecuación tablas salariales definitivas del año 2009 (efectos 01/01/2009 al 31/12/2009).

2. Aplicación tablas salariales provisionales 2010 (periodo 01/01/2010 al 31/12/2010).

3. Firma de las actas y publicación.

Acuerdan:

1) 2009. Actualizar las tablas salariales del año 2009 con el IPC real autonómico (1,2%) con efecto, desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009.

2) 2010. Sobre las tablas salariales consideradas como definitivas del año 2009 se confeccionan las provisionales del año 2010, a partir del 1 de enero de 2010, que se incrementará con un 2% a cuenta del IPC autonómico más el 8% adicional, resultando una tabla salarial de carácter provisional para el año 2.010.

Quando se conozca el IPC autonómico del año 2.010 (enero '11), se procederá a las adecuaciones salariales que correspondan según lo pactado.

El presente Acuerdo, siendo parte integrante del Texto articulado del Convenio colectivo del centro de Sant Feliu de Codines vigente, una vez diligenciado, se dará traslado, junto con las copias necesarias, al Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña a los efectos de registro, homologación y publicación.

Sin más asuntos que tratar, finaliza la reunión a las 19:00 horas en fecha más arriba señalada.

Y, en prueba de conformidad del acuerdo alcanzado, se firma el presente documento por las personas arriba precitadas.