

Dimarts, 14 de març de 2017

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 20 d'octubre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça per al període 21.03.2016-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08101552012016)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça subscrit pels representants de l'entitat local i pels seus treballadors el dia 25 de febrer de 2016 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació;

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'art. 38.3 de la Llei 5/2015, de 30 d'octubre,

Resolc:

1.- Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça per al període 21.03.2016-31.12.2017 (codi de conveni núm. 08101552012016) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'AJUNTAMENT DE SANT JULIÀ DE VILATORÇA (PERSONAL LABORAL) PER AL PERIODE 21.03.2016-31.12.2017.

CAPÍTOL 1. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Àmbit personal.

El present Conveni és d'aplicació a tot el personal laboral fix de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça. Igualment, aquest conveni serà d'aplicació en tot allò que sigui compatible amb la naturalesa de la seva relació, al personal laboral indefinit no fix i temporal.

Queda exclòs de l'àmbit personal d'aquest conveni el personal que desenvolupi llocs de treball d'alta direcció, el personal amb contracte de formació en col·laboració amb d'altres entitats que es regirà per les estipulacions del corresponent contracte, els alumnes-treballadors amb contracte de formació, les condicions de treball dels quals es regiran pel que determina la normativa referent a escoles-taller o tallers ocupacionals així com el personal laboral contractat inclòs en plans d'ocupació, les condicions de treball dels quals, estiguin regulades per normatives generals que els son d'aplicació.

Article 2. Àmbit d'aplicació funcional i territorial.

Les normes contingudes en aquest Conveni afecten i són d'aplicació a tots els centres de treball de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorça ubicats al poble de Sant Julià de Vilatorça o en l'àmbit territorial del seu municipi.

Article 3. Àmbit d'aplicació temporal.

Aquest Conveni entrarà en vigor quan, un cop signat per les parts, sigui aprovat formalment per l'òrgan competent de la Corporació, i tindrà una vigència fins al 31 de desembre de 2017.

Dimarts, 14 de març de 2017

Si cap de les parts que concerten el conveni en denuncia la vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.

En cas que s'efectuï denúncia, s'haurà d'efectuar mitjançant comunicació escrita dirigida a l'altra part amb una antelació de tres mesos a la data de finalització de la seva vigència. En el termini màxim de quinze dies des de la recepció de la comunicació s'iniciaran les negociacions d'un nou conveni.

Fins que no s'arribi a un nou conveni, l'actual conveni mantindrà la seva vigència.

Article 4. Vinculació a la totalitat.

Les condicions pactades en aquest Conveni formen un tot únic i indivisible i, com tal, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament. En conseqüència, cap dels drets i obligacions regulats i pactats, no poden ser considerats aïlladament. Per aquest motiu, aquestes condicions no podran ser renegociades, modificades, reconsiderades o parcialment aplicades separatament del seu context.

Article 5. Comissió Paritària de Seguiment.

En el termini d'un mes des de l'aprovació del Conveni col·lectiu pel Ple, es constituirà una comissió paritària amb funcions de seguiment, vigilància, control i interpretació d'aquest conveni, amb la composició de dues persones per a cadascuna de les parts.

També correspondrà a aquesta Comissió la conciliació en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs d'aplicació d'aquest conveni i qualsevol altre que se li atribueixi expressament.

La Comissió de seguiment es reunirà a petició de qualsevol de les parts amb caràcter ordinari una vegada al semestre. La Comissió també es podrà reunir per raons d'urgència a petició de qualsevol de les parts en un termini màxim de 72 hores.

Els seus acords hauran de ser adoptats per unanimitat.

Podran assistir a les reunions de la Comissió de seguiment assessors per cadascuna de les parts, amb veu però sense vot. Les reunions de la Comissió es formalitzaran en les corresponents actes.

En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, i als quatre mesos des de l'inici de la discrepància sense que aquesta s'hagi resolt, ambdues parts negociadores acordaran 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) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les dues parts.

CAPÍTOL 2. CONDICIONS DE TREBALL.

Article 6. Organització del treball.

L'organització del treball, la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines o funcions relatives al normal desenvolupament de les prestacions, amb subjecció a l'ordenament jurídic vigent, són facultats exclusives de l'Ajuntament, sens perjudici dels drets i les facultats reconegudes al personal de l'Ajuntament per la normativa vigent. L'Ajuntament es compromet a estudiar les propostes i suggeriments presentades pel personal al respecte.

Article 7. Jornada de treball.

La jornada de treball ordinària és la que s'estableix en el marc de legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, la que s'estableixi en el marc normatiu català de referència. En tot cas, s'entén que la jornada anual és l'equivalent a 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de mitjana en còmput anual.

Qualsevol modificació legal en la determinació de la jornada anual de treball serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

S'entén per jornada de treball anual ordinària el resultat de restar als 365 dies anuals el nombre de dies de vacances, el nombre de dies de festius oficials i el nombre de dissabtes i diumenges de l'any. El nombre de dies resultant s'ha de

Dimarts, 14 de març de 2017

multiplicar per la jornada diària establerta amb caràcter general (7.5 hores) que donarà com a resultat la jornada anual efectiva.

La jornada de treball pot ser ordinària o especial. L'ordinària és aquella que consisteix en al prestació de serveis durant 37.5 hores de mitjana setmanal en còmput anual. I la jornada especial és aquella que sigui superior o inferior a la jornada ordinària.

Es podrà establir una distribució irregular del 10% de jornada anual, prèvia negociació dels criteris d'ús amb la representació dels empleats públics. En aquest cas, la distribució de la jornada respectarà els períodes de descans diari i setmanal previstos legalment. En aquests casos, el personal laboral tindrà dret a conèixer, com a mínim cinc dies abans, el dia i l'hora de la prestació de treball resultant de la distribució irregular.

Anualment la Comissió Paritària concretarà, dins del darrer trimestre de l'any, el nombre total d'hores anuals de treball efectiu que, amb caràcter general, s'hauran de realitzar l'any següent.

La Corporació es reserva el dret de dur a terme controls de compliment de l'horari per part dels seus treballadors.

Article 8. Calendari laboral.

Dins del darrer trimestre de l'any, l'Ajuntament determinarà, prèvia negociació amb els representants legals dels empleats públics, el calendari laboral en funció del nombre de dies festius oficials aprovat per l'Estat i la Generalitat de Catalunya. Aquest calendari s'exposarà al tauler d'anuncis.

El calendari laboral podrà contenir també la distribució de l'horari de treball, que serà establert en funció de les necessitats particulars de cada servei i la seva adequació a les demandes ciutadanes sens perjudici de les mesures que es puguin adoptar per a promoure la conciliació de la via laboral i personal dels empleats públics.

Article 9. Hores extraordinàries.

Tenen per objecte retribuir els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Els serveis extraordinaris es compensaran en temps de descans, i només quan, per motius de servei, no es puguin compensar en temps de descans, es compensaran econòmicament.

En cas que les hores s'hagin de compensar econòmicament els preus estipulats seran els següents, en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

- Hora extra normal = preu hora del treballador +50%.

- Hora extra festiva (es realitza en els dies en què el treballador no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels dies festius) i/o nocturna (entre les 22:00 i les 06:00hs) es compensa amb preu hora treballador +75%.

En cas que les hores es compensin en temps de descans, es farà segons les següents equivalències, en funció de la tipologia d'hora extraordinària:

- Hora extra normal = 1 hora i trenta minuts.

- Hora extra festiva (es realitza en els dies en què el treballador no té obligació d'anar a treballar per trobar-se gaudint dels dies festius) i/o nocturna (entre les 22.00 i les 06.00 hores) es compensa amb 1 hora i 45 minuts.

El treballador escollirà les dates per fer efectius els descansos compensatoris a què té dret, previ acord amb el cap de l'òrgan al qual estigui adscrit l'empleat públic.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran gaudir-se juntament amb altres períodes de vacances d'estiu, Setmana santa o Nadal, previ acord de les parts.

El nombre d'hores que cada treballador pot realitzar fora de la jornada habitual de treball no superarà el límit de 80 hores anuals si la jornada que realitza és normal, o la part proporcional que li correspongui realitzar si té una jornada inferior llevat dels casos d'excés d'hores realitzades per prevenir o reparar sinistres i/o altres danys extraordinaris i urgents, o esdeveniments extraordinaris en els serveis.

Dimarts, 14 de març de 2017

Article 10. El descans diari i interdiari.

Els treballadors que realitzin un horari diari continuat de 6 hores seguides gaudiran d'una pausa de 30 minuts diaris, computables com a treball efectiu. Els 30 minuts de pausa que no s'hagin utilitzat no es podran compactar per ser compensats en cap còmput horari setmanal o mensual.

Quan es tractin de llocs de treball unipersonals, s'arbitraran els mecanismes organitzatius adients per a possibilitar-ne l'ús.

Qualsevol que sigui el règim d'organització del treball, entre el finiment d'una jornada i el començament de la següent, com a mínim, hi haurà 12 hores.

Article 11. El descans setmanal.

Els empleats públics tindran dret a un període de dos dies de descans que correspondran habitualment al dissabte i diumenge excepte en aquelles dependències, activitats o serveis que s'hagin d'organitzar per torns de treball.

Article 12. Vacances.

El personal tindrà dret a gaudir d'un descans anual retribuït de 22 dies hàbils o dels dies que proporcionalment es corresponguin si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

El còmput de les vacances es realitzarà per dies hàbils computats de dilluns a divendres per a aquells col·lectius, la jornada diària dels quals sigui la mateixa al llarg de tot l'any. Per als col·lectius que tenen establerts períodes horaris diferents al llarg de l'any (amb una jornada diària diferent en funció del mes de l'any o en funció de torns o quadrants), l'equivalència del gaudi d'aquest dret s'haurà de computar en hores i no en jornades (equivalent a 165 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 37,5 hores de mitjana en còmput anual i de 176 hores per al col·lectiu de personal que realitza una jornada ordinària de 40 hores de mitjana en còmput anual).

Les vacances es gaudiran, amb caràcter general i sempre que les necessitats dels serveis ho permetin, en el període comprès entre l'1 de juny i el 30 de setembre. Tanmateix, a sol·licitud de la persona interessada, les vacances es podran gaudir en altres períodes, d'acord amb les necessitats del servei i amb autorització prèvia del responsable corresponent.

Es garanteix el dret de tots els empleats públics a gaudir, com a mínim, d'un període ininterromput de 15 dies en els mesos de juliol o agost, o el temps equivalent si el temps de serveis durant l'any ha estat inferior.

Les vacances s'han de gaudir dins de l'any natural a què corresponguin. No obstant això, si el permís de maternitat, paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix amb el període de vacances, la persona afectada les pot gaudir un cop acabat el permís, fins i tot si s'ha acabat l'any natural. També en el cas de baixa per incapacitat temporal que impedeixi el gaudiment de les vacances durant l'any natural, es podran gaudir les vacances en el moment de reincorporació de la baixa, sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos des del finiment de l'any natural en què es va iniciar la baixa mèdica.

La planificació de les vacances es durà a terme per l'Ajuntament, un cop escoltada la representació dels treballadors, amb una antelació mínima de 3 mesos abans del període previst per al seu gaudiment general.

Els dies de vacances, els derivats dels permisos per conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i per raó de violència de gènere, i els dies d'assumptes personals es poden acumular sempre que ho permetin les necessitats de servei.

Les vacances d'aquells col·lectius que tinguin calendaris i horaris especials es regularan conforme als mateixos, un cop escoltada la representació dels treballadors.

Si amb posterioritat a l'acord de determinació del període de gaudiment de vacances i a petició de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorrada, i per causes imputables a la prestació del servei, el treballador/a tingués que variar el període de gaudiment, li seran abonades les despeses que aquest canvi li hagi pogut ocasionar. En aquest cas, serà necessari que l'empleat aporti els justificants dels pagaments que hagi realitzat.

El personal laboral disposarà dels dies addicionals de vacances per raó de la seva antiguitat a qualsevol Administració Pública següents:

Dimarts, 14 de març de 2017

- 15 anys de serveis prestats: 1 dia més de vacances.
- 20 anys de serveis prestats: 2 dies més de vacances.
- 25 anys de serveis prestats: 3 dies més de vacances.
- 30 anys de serveis prestats: 4 dies més de vacances.

Article 13. Classificació del personal laboral. Categories professionals.

La classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament es farà en categories laborals 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. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

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

- Grup A1: Tècnics superiors. Doctors o llicenciats/des universitaris o equivalent.
- Grup A2: Tècnics mitjans. Diplomats universitaris/àries, titulats de grau mig o equivalent.
- Grup C1: Administratius i tècnics especialistes. Títol de batxiller o tècnic FP2 o equivalent.
- Grup C2: Auxiliars administratius i tècnics auxiliars. Graduat escolar, graduat ESO, FP1 o equivalent.
- Grup AP: Personal subaltern o d'oficis no especialitzats. Personal sense titulació o equivalent.

Article 14. Període de prova.

Les bases de selecció per proveir qualsevol lloc de treball podran establir un període de prova durant el qual s'avaluarà, mitjançant informe del responsable corresponent, l'adequació de la persona seleccionada al lloc de treball, de tal manera que si aquest fos negatiu, es resoldrà el contracte de treball, sense que el treballador tingui dret a cap indemnització o compensació econòmica. En cas contrari, si l'informe fos positiu, el treballador continuarà fins al moment en que s'hagi establert com a data de finalització en la resolució en què va ser contractat; o, si s'hagués realitzat la seva contractació com a treballador fix aquesta condició esdevindrà definitiva.

La durada del període de prova serà la següent:

- Grups o subgrups de classificació professional A1, A2: 4 mesos.
- Grups o subgrups de classificació professional C1, C2: 2 mesos.
- Agrupacions professionals: 1 mes.

Aquest període no s'establirà si la persona contractada ja ha cobert un lloc de treball de les mateixes o similars funcions, en situació d'interinitat o en qualsevol modalitat de contractació laboral temporal.

El període de prova quedarà interromput en les situacions d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, maternitat, paternitat, adopció o acolliment que, afectin al personal sotmès a aquest període de prova.

Article 15. Període de preavís.

El treballador que voluntàriament cessi en la seva prestació de serveis ha de comunicar-ho a l'Ajuntament amb l'anticipació que a continuació s'indica:

- Treballadors adscrits al Subgrup A1: un mes.
- Treballadors adscrits al Subgrup A2: un mes.
- Treballadors adscrits al Subgrup C1: quinze dies.
- Treballadors adscrits al Subgrup C2: quinze dies.
- Treballadors adscrits a Agrupacions Professionals: quinze dies.

La notificació del cessament voluntari s'haurà de realitzar mitjançant instància en el Registre general de la Corporació.

La inobservança d'aquest preavís determina la pèrdua o el descompte, en la seva liquidació final i de les parts proporcionals, de la remuneració corresponent als dies que s'hagi endarrerit el preavís.

La liquidació de l'empleat públic consistirà a retribuir o descomptar la part proporcional de vacances no realitzades o realitzades en excés i la part proporcional corresponent a la paga extraordinària de meritació immediata.

Dimarts, 14 de març de 2017

Article 16. Accés.

L'accés a l'ocupació pública de l'Ajuntament és durà a terme mitjançant la superació de les proves i procediments assenyalats a la normativa legal que el regula, de tal manera, que es garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El nombre de places a cobrir es concretarà mitjançant l'oferta pública d'ocupació anual. No es podran efectuar convocatòries de proves selectives sense l'aprovació i publicació prèvia d'aquesta.

La modalitat d'accés serà pel torn lliure o per promoció interna.

El sistema de selecció normal serà el de concurs-oposició, sense perjudici de poder utilitzar qualsevol altre previst per la normativa sobre funció pública si a judici de la Corporació resulta més adequat per seleccionar els aspirants.

Article 17. Promoció.

La promoció del personal laboral fix consisteix en l'ascens d'una categoria enquadrada en un grup o subgrup de classificació professional a una categoria enquadrada en un grup o subgrup de classificació professional immediatament superior. A tal efecte, el personal haurà de posseir la titulació requerida per l'ingrés en el grup o subgrup superior, tenir una antiguitat de com a mínim dos anys de servei actiu en el subgrup o grup de classificació professional immediatament inferior al que pretengui accedir, així com reunir els requisits i superar les proves que s'estableixin.

Article 18. Formació professional.

La formació es considera un dret i un deure del personal municipal. Es reconeix el dret de tots els empleats a cursos de formació adequats al seu nivell, categoria i condicions professionals en un pla d'estricta igualtat.

Els plans de formació que s'elaborin podran finançar-se per la corresponent partida pressupostària o bé mitjançant altres fonts de finançament.

Anualment, amb posterioritat a l'oferta de cursos de la Diputació de Barcelona, es reunirà la comissió paritària per tal d'organitzar i aprovar la formació dels empleats. En cas que un treballador/a vulgui fer una formació amb cost econòmic per l'ajuntament, la comissió paritària serà qui aprovarà la realització d'aquest.

Article 19. Treballs de superior o inferior categoria.

La Corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponents al lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adients a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiqui i sense detriment de les seves retribucions.

Quan les necessitats del servei ho exigeixin es podrà encarregar al treballador l'exercici de funcions corresponents a categoria professional superior a l'ostentada, per un període no superior a 6 mesos durant un any o 8 mesos durant dos anys. En tot cas, la realització de treballs de superior categoria donarà lloc a que el treballador percebi la diferència entre la retribució del seu lloc de treball i la que correspondria per la funció que efectivament desenvolupi mitjançant un complement temporal de superior categoria.

En el supòsit de desenvolupar treballs d'inferior categoria aquesta situació no podrà prolongar-se més del temps imprescindible per subsanar la circumstància especial que l'ha motivada amb un màxim de 2 mesos.

En cap cas el desenvolupament de funcions de categoria superior donarà dret a la consolidació de la categoria professional en la que s'integrin les funcions desenvolupades; en aquest sentit l'accés a les categories i grups professionals s'haurà d'ajustar a les regles de promoció establertes en aquest conveni i en la normativa vigent.

CAPÍTOL 3. PERMISOS I LLICÈNCIES.

Article 20. Petició i concessió.

Excepte casos excepcionals, degudament justificats, la petició de permisos i llicències s'haurà de formular mitjançant escrit amb 48 hores d'antelació per tal que l'òrgan competent pugui resoldre adequadament la sol·licitud i planificar el servei. Aquesta comunicació es farà sens perjudici de l'obligació del beneficiari de justificar el permís o la llicència dins del termini màxim de cinc dies del finiment del permís.

Dimarts, 14 de març de 2017

L'òrgan que tingui atribuïda la competència per concedir permisos i llicències en cap cas podrà denegar les peticions degudament justificades que es formulin amb l'antelació deguda llevat que, per les necessitats del servei públic, no sigui possible el seu gaudiment, la qual cosa s'haurà de motivar. Així mateix, l'òrgan competent tampoc podrà demorar-ne la resolució de forma que, quan es concedeixin no resultin possibles o d'utilitat per al sol·licitant.

La concessió dels permisos i les llicències en funció de la seva naturalesa està subordinada en tot cas a les necessitats del servei.

Article 21. Els permisos retribuïts.

Els treballadors tindran els permisos següents:

a) El permís per assumptes personals de què poden disposar els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni és de 6 dies (equivalent a 45 hores per al personal que realitza una jornada de 37.5 hores de mitjana en còmput anual i de 48 hores per al personal que realitza una jornada de 40 hores de mitjana en còmput anual) per cada any complet de servei o la part proporcional que correspongui en els casos de reducció de jornada o quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any.

El personal podrà fraccionar el gaudiment dels dies d'assumptes personals en hores de permís amb fraccions, de com a mínim, una hora.

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

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

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

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

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

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

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

g) El permís per a exàmens finals en centres oficials i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els centres esmentats durant els dies de la seva celebració.

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

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

Dimarts, 14 de març de 2017

del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

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

En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís.

En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

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

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

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

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

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

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

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

l) El permís de paternitat té una durada de 4 setmanes consecutives. Es pot gaudir des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi el permís per maternitat, o també immediatament després d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

m) El permís per lactància d'un fill menor de 12 mesos: és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat. A petició de l'interessat o interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a

Dimarts, 14 de març de 2017

gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís.

n) El permís per atendre fills prematurs o que hagin d'ésser hospitalitzats a continuació del part, es tindrà dret a un permís que s'ampliarà en tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.

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

p) El permís prenatal, per a les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc 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.

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

r) El permís per situacions de violència de gènere per a les dones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball, consisteix en el dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

s) El permís de flexibilitat horària recuperable consisteix en l'absència del lloc de treball per un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana, l'anterior o la següent en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei o bé es descomptaran del permís per assumptes particulars. Aquest permís pot ésser puntual o periòdic.

t) Visites mèdiques pròpies: El personal tindrà dret a un permís retribuït per assistència al metge dels centres públics de salut per visita pròpia el dia que aquesta tingui lloc durant el temps indispensable. En el cas de centres privats de salut el personal tindrà dret a un permís retribuït per assistència al metge per visita pròpia el dia que aquesta tingui lloc durant el temps indispensable amb la justificació prèvia que s'ha de fer dins de la jornada laboral.

Article 22. Llicències retribuïdes.

Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, al personal laboral fix, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis. Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'Administració l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Article 23. Els permisos i llicències no retribuïdes.

El permís sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat és 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.

Es poden concedir llicències per a assumptes propis al personal laboral fix, 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 s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Es poden concedir llicències no retribuïdes 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 l'empleat públic presta els seus serveis, en cas que no siguin d'interès propi de l'Administració. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Dimarts, 14 de març de 2017

Article 24. Reduccions de jornada.

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal laboral seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública d'aplicació al personal funcionari de les administracions locals de Catalunya. Aquests reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Les reduccions de jornada aquí establertes són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

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

a) Reducció de jornada amb reducció proporcional de retribucions.

1. Es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball amb dret al 80% o al 60% de les retribucions respectivament, en els supòsits següents:

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

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

1.3. Perquè tenen 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 impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.

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

Es pot optar per gaudir de forma compactada, d'acord amb les necessitats del servei, i a partir del finiment del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment del primer any de la reducció d'un terç o la meitat de la jornada amb el 80% o 60% de les retribucions respectivament per tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys a què fa referència el present article. El fet de compactar el primer any de la reducció establerta suposarà una regularització proporcional al temps compactat, que podrà implicar o bé una regularització econòmica o bé la prestació de serveis en jornada completa percebent el 80% o el 60% de les retribucions.

2. Sense perjudici de l'allò establert en el punt anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys. Només si les necessitats del servei ho permeten, aquesta reducció pot ser d'una fracció de jornada diferent, que ha de ser, en tot cas, entre la vuitena part i la meitat de la jornada.

b) Reducció de jornada per lactància.

El permís per lactància pot substituir-se per una reducció de la jornada normal en mitja hora a l'inici i a final de la jornada o en una hora a l'inici o al final de la jornada amb la mateixa finalitat. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple, el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora.

A petició de l'interessat o interessada, les hores de permís de lactància es poden compactar per 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.

Aquest dret podrà ser exercit indistintament per qualsevol dels progenitors en el cas que ambdós treballin.

Aquest tipus de reducció de jornada no comporta disminució de retribucions.

c) Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda:

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

Dimarts, 14 de març de 2017

d) Reducció de jornada per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu.

La cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent, acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys, dóna dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres.

Quan concorrin en els dos progenitors (adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent), les circumstàncies necessàries per tenir dret a aquest permís pel mateix subjecte i fet causant, l'empleat públic tindrà dret a la percepció de les retribucions íntegres durant el temps que duri la reducció de la jornada de treball, sempre que l'altre progenitor (adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu o permanent) no cobri les seves retribucions íntegres per mitjà d'aquest permís o com a beneficiari de la prestació establerta per a aquest fi en el Règim de la Seguretat Social que li sigui d'aplicació. En cas contrari, només es tindrà dret a la reducció de jornada, amb la consegüent reducció de retribucions.

Així mateix, en el cas que ambdós prestin serveis en el mateix òrgan o entitat, aquesta podrà limitar l'exercici simultani per raons fonamentades en el correcte funcionament del servei.

Article 25. Excedències.

Els empleats públics inclosos dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni tindran dret a les excedències en matèria de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que estableixi, en cada moment, la normativa vigent en matèria de funció pública de l'Estat i de la Generalitat de Catalunya, com també la normativa de règim local estatal i catalana.

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

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 dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

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

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

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

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

a) L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill menor de 3 anys.

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. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar des de la data del naixement, o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.

El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

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, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

Dimarts, 14 de març de 2017

b) L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

Es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda. 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 excedència. Aquest període computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius.

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, en conserva els drets generals fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

El personal en aquesta situació podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració o que es promoguin en el marc de l'Acord de formació contínua de les administracions públiques (AFEDAP).

c) L'excedència voluntària per agrupació familiar.

Es pot concedir, sense el requisit d'haver prestat serveis efectius en qualsevol de les administracions públiques durant el període establert, als empleats públics el cònjuge dels quals resideixi en una altra localitat per haver obtingut i estar acomplint un lloc de treball de caràcter definitiu com a funcionari de carrera o com a personal laboral fix en qualsevol de les administracions públiques, organismes públics i entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, en els òrgans constitucionals o del poder judicial i òrgans similars de les comunitats autònomes, així com a la Unió Europea o en organitzacions internacionals.

Els qui estan en situació d'excedència voluntària per agrupació familiar no meriten retribucions ni els serà computable el temps que estiguin en aquesta situació als efectes d'ascensos, triennis i drets en el règim de Seguretat Social que els sigui aplicable.

d) L'excedència voluntària per violència de gènere.

S'atorga a les dones víctimes de la violència de gènere per a fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral sense haver d'haver de prestar un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible termini de permanència.

Durant els sis primers mesos, tindran dret a la reserva del lloc de treball que ocupessin; aquest període és computable als efectes d'antiguitat, carrera i drets del règim de Seguretat Social aplicable.

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.

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

e) L'excedència voluntària per interès particular.

Es reconeix el dret al personal laboral fix, amb almenys un any d'antiguitat, a què li sigui reconeguda la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor de quatre mesos i no major de cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercit una altra vegada pel mateix empleat públic si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

La concessió d'aquesta excedència resta subordinada a les necessitats del servei degudament motivades.

No podrà declarar-se quan a l'empleat públic se li instrueixi un expedient disciplinari.

El personal que es trobi en aquesta situació no té dret a percebre retribucions ni li serà computable el temps de permanència en l'esmentada situació a efectes d'ascens, triennis i drets en el règim de seguretat social que li sigui d'aplicació.

Dimarts, 14 de març de 2017

CAPÍTOL 4. CONDICIONS RETRIBUTIVES.

Article 26. Retribucions.

Les retribucions del personal laboral al servei de l'Ajuntament tenen l'estructura següent: sou, complement de lloc de treball, si s'escau, i pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any per un import cadascuna d'una mensualitat íntegra, excepte que la normativa prevegi el contrari. Els períodes de meritació seran la d'estiu de l'1 de desembre a 30 de maig i la de Nadal de l'1 de juny a 30 de novembre. Es reduirà la part proporcional que correspongui si el temps efectivament treballat fos inferior al període de meritació.

Article 27. Incapacitat temporal.

Pel que fa a les retribucions durant la situació d'incapacitat temporal:

1. Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comunes:

a) fins el tercer dia es reconeixerà un complement retributiu del 50% de les retribucions que es vinguessin percebent el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

b) des del dia quart fins el vintè, ambdós inclosos, es reconeixerà un complement que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la seguretat social sigui equivalent al 75% de les retribucions que vinguessin corresponent a aquest personal el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

c) a partir del vint-i-unè dia i fins els tres mesos, se li reconeixerà una prestació equivalent al cent per cent de les retribucions que es vinguessin percebent el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

A partir del primer dia del quart mes, i prèvia sol·licitud de l'afectat, es reconeixerà una prestació equivalent al 100% de les retribucions que es vinguessin percebent del mes anterior al de causar-se la incapacitat, si la malaltia causa de la situació d'incapacitat temporal és considerada greu segons l'informe mèdic perceptiu.

Les persones que es trobin en una incapacitat temporal a causa d'una situació derivada de risc durant l'embaràs, hospitalització o intervenció quirúrgica, siguin víctimes de violència de gènere o pateixin algunes de les malalties greus que es descriuen a l'annex del Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i el desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats per càncer o una malaltia greu o la normativa que en el futur la complementi o substitueixi, percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat social, del cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc l'inici de la incapacitat.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social serà complementada durant tot el període de duració de la mateixa, fins el 100% de les retribucions que vingués percebent el personal el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

Es consideren retribucions del mes anterior les que són fixes i periòdiques, i referides al mateix lloc de treball i una dedicació determinada.

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 del personal 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 el personal no es troba incapacitat per desenvolupar el seu treball.

Article 28. Indemnització per raons del servei.

Les quantitats que s'abonaran per aquest concepte (dietes i desplaçaments) s'abonaran d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

Dimarts, 14 de març de 2017

En el desplaçaments que, per raó del servei, es realitzin en cotxe o motocicleta propietat del personal 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.

CAPÍTOL 5. SEGURETAT I SALUT LABORAL.

Article 29. Salut laboral i seguretat.

La prevenció de riscos laborals és una de les prioritats essencials de la política de recursos humans de les parts signants d'aquest conveni.

Atesa la importància de garantir a tot el personal un desenvolupament saludable de les tasques que té encomanades, ambdues parts es comprometen a col·laborar en aquest objectiu. Per aquest motiu, l'Ajuntament es compromet a:

A) Potenciar l'assoliment d'una cultura preventiva en totes les seves estructures administratives i/o organitzatives amb la finalitat que en totes les actuacions es tinguin presents, com a prioritat, la seguretat i la salut del personal al servei de la seva organització.

B) Coordinar les actuacions dels diferents serveis municipals amb el servei de prevenció designat per a complir amb les obligacions derivades de la Llei de prevenció.

C) Promoure la seguretat i salut dels empleats públics mitjançant l'aplicació de mesures i el desenvolupament de les activitats necessàries per la prevenció del riscs derivats del treball, desenvolupant els principis generals següents:

- a) Evitar els riscos.
- b) Avaluat els riscos que no es puguin evitar.
- c) Combatre els riscos en el seu origen.
- d) Adaptar el lloc de treball a les característiques de la persona.
- e) Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- f) Planificar la prevenció.
- g) Substituir el que sigui perillós perquè no comporti perill o, si no és possible, comporti poc perill.
- h) Afavorir les mesures de protecció col·lectives per sobre de les individuals.
- i) Facilitar el coneixement per part del personal afectat de les instruccions que s'acordin en aquest àmbit.

Article 30. La coordinació entre salut laboral i polítiques de gènere.

L'Ajuntament es compromet a visualitzar les condicions de treball i salut amb una perspectiva de gènere, relacionant les condicions de treball i salut. Per això caldrà contemplar, tant en l'avaluació de riscos com en els plans de prevenció, els riscos específics de gènere: doble presència, situacions de discriminació, risc reproductiu, etc.

Article 31. Les obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos laborals.

L'Ajuntament acorda les mesures concretes següents per al desenvolupament del que disposa la legislació sobre prevenció de riscos laborals:

- Oferir en el moment de l'accés a la Funció Pública un reconeixement mèdic amb la finalitat d'avaluar la incidència dels riscos del lloc de treball a ocupar; a més d'una vigilància de la salut en intervals periòdics fixats segons el criteri assenyalat pel servei de prevenció a tots els empleats públics, en funció de l'avaluació de riscos dels llocs de treball. Aquest reconeixement serà obligatori per al personal en els supòsits prescrits a l'article 22.1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i no podrà ser causa de l'adopció de mesures en perjudici seu.

- Disposar a cada centre de treball que estigui afectat pel Decret 82/2010, de 29 de juny, pel qual s'aprova el catàleg d'activitats i centres obligats a adoptar mesures d'autoprotecció, o de la norma que en el futur la substitueixi, d'un pla d'autoprotecció que concreti les possibles situacions i les mesures a adoptar, especialment en primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació dels empleats públics i dels usuaris.

El pla s'actualitzarà en els supòsits que el mateix pla prevegi i sempre que es modifiquin substancialment l'ocupació i la distribució de l'espai.

- L'organització designarà, amb la consulta prèvia als delegats de prevenció o al Comitè de Seguretat i Salut (en el cas que n'hi hagi), la/les persona/es encarregada/es de les mesures d'emergència. Les persones designades gaudiran de la formació i dels mitjans necessaris per a desenvolupar la seva tasca. Aquesta formació anirà a càrrec de l'organització i serà específica, adequada i suficient.

Dimarts, 14 de març de 2017

- Tots els centres de treball municipals o amb personal municipal hauran de disposar de l'avaluació inicial de riscos laborals en el moment de procedir a la seva obertura o funcionament. Un cop efectuades les avaluacions inicials de cada centre de treball es procedirà a elaborar un pla de prevenció i a aplicar les mesures correctores adients per tal d'eliminar els riscos i, en cas que no sigui possible, reduir-los al màxim. L'accident o incident obligarà a la reavaluació inicial de riscos del centre de treball, així com a l'adequació de les mesures correctores.

- L'organització proporcionarà al personal al seu servei la formació necessària per a la correcta prevenció de riscos del seu lloc de treball, preferentment en el propi centre de treball. S'utilitzarà una metodologia pràctica i es buscarà la implicació activa de l'empleat públics en la prevenció.

En el moment de l'inici de la relació laboral o administrativa, cada persona rebrà un curs de formació bàsic en prevenció de riscos laborals, tant del seu lloc de treball com en general (pla d'evacuació, circuits i protocols, responsabilitats, etc.).

L'organització oferirà una formació bàsica de trenta hores en prevenció de riscos laborals a tots els delegats i delegades de prevenció.

- L'organització garantirà la protecció de la salut del personal al seu servei que, per les seves característiques personals, sigui especialment sensible als riscos derivats del lloc de treball. Amb aquesta finalitat, s'adoptaran les mesures de prevenció, protecció o adaptació necessàries. Si, ni tan sols amb l'adaptació del lloc de treball a les característiques esmentades, no es pot garantir aquesta protecció, la de la resta del personal i d'altres persones relacionades amb el seu lloc de treball, l'organització haurà d'encarregar a l'empleat tasques que no exposin ningú a situacions de risc per a la seva salut.

- Per tal de vetllar per l'atenció al risc reproductiu, si s'escau, haurà d'elaborar una relació de llocs de treball sense risc per a l'embaràs, amb prèvia consulta a la representació sindical.

Les empleades hauran de conèixer aquesta relació. En el moment que una empleada posi en coneixement de l'Ajuntament la seva situació d'embaràs quant ocupi un lloc que no estigui inclòs en aquesta relació, caldrà fer immediatament una revisió de l'avaluació de riscos i, en el supòsit del més mínim risc per a la mare i/o el fetus, es procedirà immediatament al canvi a un altre lloc de treball que no li comporti aquest risc. Quan l'adaptació al lloc de treball no sigui possible, s'establirà un procediment que possibiliti el canvi de lloc de treball en el qual hi intervindran els serveis de prevenció.

- L'Ajuntament elaborarà una relació trimestral dels accidents i incidents laborals produïts, que es lliurarà i s'analitzarà en el marc dels òrgans de prevenció de riscos laborals. Els serveis de prevenció realitzaran el seguiment i la investigació, conjuntament amb els delegats i/o delegades de prevenció, d'aquests accidents i incidents. En aquest sentit, s'elaborarà un protocol d'investigació d'accidents / incidents que garanteixi la participació efectiva dels delegats i/o delegades de prevenció. Aquest protocol serà aprovat per l'òrgan de prevenció de riscos laborals.

- L'Ajuntament es compromet a fer totes les accions necessàries per a reduir al mínim necessari les aplicacions de desinfecció, desratització i desinsectació (DDD), i d'utilització de productes fitosanitaris a les seves dependències. Així mateix, es comprometen a contractar empreses que garanteixin el compliment dels protocols esmentats, a més de totes les normes de seguretat que preveuen les normes legals i reglamentàries en matèria de prevenció de riscos laborals.

- L'Ajuntament es compromet a preveure, subministrar i renovar els equips de treball i de protecció individual (EPI), com també el vestuari necessari per al desenvolupament de la tasca professional amb garanties de seguretat i salut del personal.

- L'Ajuntament assegurarà que el subministrament de maquinària, equips, productes i estris de treball als empleats no constitueixin una font de perill per a ells mateixos. Per aquest motiu, donaran la informació als empleats per a la correcta utilització, com també les mesures preventives addicionals a prendre i els riscos laborals que comportin tant l'ús normal com la manipulació o utilització inadequades. La utilització dels EPI és obligatòria i la no utilització serà motiu d'amonestació i/o obertura d'expedient disciplinari, depenent de la reiteració i/o de les possibles conseqüències de la no utilització dels mateixos.

Article 32. La coordinació de les activitats preventives.

Quan, en un mateix centre de treball, es desenvolupin activitats de dues o més empreses, organismes públics, instituts i/o empreses municipals, o treballadors autònoms, aquestes hauran de coordinar-se per a l'aplicació de la normativa de prevenció de riscos laborals i de les mesures d'emergència.

Dimarts, 14 de març de 2017

L'Ajuntament informaran i donaran les instruccions adequades a les empreses que desenvolupin la seva activitat en els seus centres de treball en relació amb els riscos existents i les mesures d'emergència.

Quan l'Ajuntament contracti o subcontracti obres o serveis que es duguin a terme en els seus centres de treball, requeriran l'obligatorietat de complir totes i cada una de les condicions que garanteixin la seguretat i salut dels empleats públics, com també dels treballadors de les empreses contractades o subcontractades.

Article 33. Els delegats de prevenció.

Els representants dels empleats designaran els/les delegats/des de prevenció que notificaran per escrit a l'Ajuntament i a l'Oficina Pública de Registre d'Actes del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya (OPRA).

Els delegats i delegades de prevenció tindran les mateixes garanties, drets i crèdit horari que les reconegudes als membres electes de la representació legal dels empleats públics.

Són funcions del delegat o delegada de prevenció:

- a) Col·laborar amb els òrgans de direcció de l'Ajuntament per a millorar l'acció preventiva.
- b) Promoure i fomentar la cooperació del personal al servei de l'Ajuntament en l'execució de la normativa sobre prevenció de riscos laborals.
 - c) Ser consultats per l'Ajuntament sobre les decisions a què es refereix l'article 33 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, abans que siguin executades.
i en especial:
 - La planificació i l'organització del treball a l'Ajuntament i la introducció de noves tecnologies, en tot allò relacionat amb les conseqüències que aquestes puguin tenir per a la seguretat i la salut del personal al seu servei, derivades de l'elecció dels equips, la determinació i l'adequació de les condicions de treball i l'impacte dels factors ambientals a la feina.
 - L'organització i el desenvolupament de les activitats de protecció de la salut i prevenció dels riscos professionals a l'Ajuntament, incloent-hi la designació de les persones al seu servei encarregades d'aquestes activitats o el recurs a un servei de prevenció extern.
 - La designació de les persones al servei de l'Ajuntament encarregades de les mesures d'emergència.
 - Els procediments d'informació i documentació a què es refereixen els articles 18, apartat 1, i 23, apartat 1, de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.
 - El projecte i l'organització de la formació en matèria preventiva.
 - Qualsevol altra acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i salut del personal.
- d) Exercir una tasca de vigilància i de control sobre el compliment de la normativa de prevenció de riscos laborals.
- e) Participar de manera activa en la investigació dels accidents i/o incidents.

En l'exercici de les competències atribuïdes als delegats de prevenció, aquests estan facultats per a:

- a) Acompanyar els tècnics en les avaluacions de tipus preventiu de l'ambient de treball, com també, en els termes previstos a l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, els inspectors de Treball i Seguretat Social en les visites i les verificacions que duguin a terme als centres de treball a fi de comprovar que es compleix la normativa sobre prevenció de riscos laborals, i els poden formular les observacions que creguin oportunes.
- b) Tenir accés, amb les limitacions previstes a l'apartat 4 de l'article 22 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, a la informació i la documentació referent a les condicions de treball que siguin necessàries per a l'exercici de les seves funcions i, particularment, a la prevista en els articles 18 i 23 d'aquesta mateixa llei.

Dimarts, 14 de març de 2017

c) Quan la informació estigui subjecta a les limitacions indicades, només pot ser subministrada de manera que es garanteixi el respecte a la confidencialitat.

d) Ser informats per l'Ajuntament sobre els danys produïts en la salut del personal al seu servei quan aquest n'hagués tingut coneixement; els delegats es poden presentar, encara que sigui fora de la seva jornada laboral, al lloc dels fets a fi de conèixer-ne les circumstàncies.

e) Rebre, de l'Ajuntament, les informacions que hagin obtingut de les persones o els òrgans encarregats de les activitats de protecció i prevenció, com també dels organismes competents per a la seguretat a la salut del personal, sense perjudici del que disposa l'article 40 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals en matèria de col·laboració amb la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

f) Dur a terme visites als llocs de treball per a exercir una tasca de vigilància i de control de l'estat de les condicions de treball i poder, amb aquesta finalitat, accedir a qualsevol zona i comunicar-se durant la jornada amb el personal, de manera que no s'alteri el desenvolupament normal del procés productiu.

g) Exigir a l'Ajuntament que adoptin mesures de tipus preventiu i per millorar els nivells de protecció de la seguretat i salut del personal; amb aquesta finalitat, poden fer propostes a l'empresari, com també al Comitè de Seguretat i Salut perquè s'hi discuteixin.

h) Proposar a l'òrgan de representació del personal, si s'escau, que adopti l'acord de paralització d'activitats a què es refereix l'apartat 3 de l'article 21 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

Article 34. Vestuari.

La Corporació facilitarà el vestuari adequat i necessari per al bon funcionament dels diferents serveis que es regula a l'annex II.

Les peces de roba d'hivern es lliuraran del 15 al 30 d'octubre i les d'estiu del 15 al 30 d'abril.

El vestuari es lliurarà dins dels terminis acordats quan la roba s'hagi deteriorat per l'ús o bé, quan com conseqüència del desenvolupament de l'activitat laboral, es faci malbé. El responsable del servei del personal afectat tramitarà en el mes de juliol i en el mes de gener, les necessitats corresponents al vestuari d'hivern i d'estiu, respectivament.

En el cas de deteriorament sobrevingut, no reparable, com a conseqüència del servei, amb un informe previ del responsable del servei es farà la reposició immediata d'aquella peça de roba.

El vestuari del personal de la llar d'infants es regula a l'annex 1 d'aquest conveni.

CAPÍTOL 6. REGIM DISCIPLINARI.

Article 35. Règim disciplinari.

El personal laboral de la Corporació es regirà pel mateix règim disciplinari que l'establert a la normativa vigent del personal funcionari i a les previsions d'aquest Capítol.

L'incompliment de les obligacions pròpies dels treballadors de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorrada donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable i les previsions d'aquest Capítol.

L'Ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Article 36. Faltes disciplinàries.

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

1) Es consideraran faltes lleus:

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

Dimarts, 14 de març de 2017

- 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 greu o molt greu.
- i) Totes aquestes faltes podran ser ampliadades per les lleis que siguin d'aplicació.

2. Es consideraran 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 dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys,
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a complir 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.
- i) L'atemptat greu contra la dignitat dels personal laboral empleats de l'Ajuntament o de la pròpia 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.

Dimarts, 14 de març de 2017

q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments 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 de la funció encomanada al personal.

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

u) La reincidència en faltes lleus.

v) Totes aquestes faltes podran ser ampliadades per les lleis que siguin d'aplicació.

3. Es consideraran faltes molt greus, a més de les regulades a l'article 54 de l'Estatut dels Treballadors:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

j) La prevalença de la condició 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 CCAA.

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.

Dimarts, 14 de març de 2017

Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran d'immediata i directa aplicació al personal laboral de la Corporació.

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

Article 37. Sancions disciplinàries.

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

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

A) Per faltes lleus:

a) Amonestació per escrit.

b) Suspensió de funcions 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 de funcions per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

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

d) Pèrdua de graus personals.

e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. 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 personal sancionat.

C) Per faltes molt greus:

a) La separació del servei que comportarà la revocació del seu nomenament. L'acomiadament disciplinari, que comportarà la inhabilitació per a ser titular d'un nou contracte amb funcions similars a les que es desenvolupaven.

b) Suspensió de funcions 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 personal sancionat.

Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran d'immediata i directa aplicació al personal laboral de la Corporació.

Dimarts, 14 de març de 2017

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

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 el personal laboral que encobreixi les faltes consumades de caràcter greu o molt greu quan la conducta infractora causi un dany greu per a l'Administració o els ciutadans.

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

Article 38. Procediment disciplinari.

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels treballadors es realitzarà de conformitat amb allò que preveuen a nivell legal l'EBEP, el Decret legislatiu 1/1997 i, a nivell reglamentari, pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència de l'empleat inculpat.

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 39. Prescripció de les faltes i sancions.

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.

El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o des que finalitzi la seva perpetració 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.

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 40. Inscripció i cancel·lació.

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, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció. Aquest Registre General de Personal es registrarà per la normativa reguladora de la protecció de dades de caràcter personal.

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

CAPÍTOL 7. DRETS COL·LECTIUS.

Article 41. Llibertat sindical.

L'Ajuntament garanteix el dret a la lliure sindicació per a la promoció i defensa dels interessos econòmics i socials dels/de les empleats/des públics/iqnes, així com el dret a la no discriminació, perjudici o sanció per raó d'estar afiliats/des o per exercitar els drets sindicals, amb independència de la seva afiliació política i/o social.

Article 42. Garanties i facultats dels delegats de personal.

a) Lliure expressió, individual o col·legiada, de les seves opinions en les matèries que siguin competència del càrrec que representen.

b) Facultat de publicar i distribuir, sense pertorbar la feina, les comunicacions d'interès laboral o social.

Dimarts, 14 de març de 2017

- c) Garantia de no ser discriminat/da en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la representació sindical, tant durant l'exercici de la representació com durant l'any següent a la seva expiració.
- d) Disposar d'un crèdit mensual per cada delegat/da de personal de 15 hores retribuïdes per a l'exercici de les seves funcions representatives.
- e) Cap delegat de personal pot ser canviat del seu lloc de treball a causa de l'activitat sindical que desenvolupa sense l'acord previ de l'Ajuntament i l'interessat/da.
- f) Ser informats dels assumptes en matèria de personal que afectin als empleats/des, tant si es tracta d'una afectació a nivell global de tota la plantilla com si únicament se centra en un/s determinats/s col·lectiu/s.
- g) Ser informat de les sancions imposades per faltes molt greus.
- h) Amb caràcter previ a modificacions del règim jurídic dels empleats, a la aprovació anual de la plantilla i la Relació de Llocs de Treball, així com les posteriors modificacions si fossin necessàries. Els delegats de personal tenen dret a ser informats en detall i a donar l'opinió, bé oralment o mitjançant l'emissió d'informe.
- i) Ser informats de l'oferta pública d'ocupació i de la previsió de convocatòria de les places.
- j) Vigilar el compliment de la normativa vigent en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, Seguretat Social i ocupació i exercir, per decisió majoritària dels membres que els componen, les accions administratives o judicials oportunes davant els organismes competents.
- k) Convocar assemblees prèvia notificació per escrit a la Corporació en horari laboral amb un màxim de 15 hores anuals.
- l) A tots els efectes es considerarà accident laboral el que pateixi un/a representant dels treballadors en ocasió de desplaçaments relacionats amb les funcions pròpies del seu càrrec.
- m) L'Ajuntament ha de facilitar un espai degudament equipat on dur a terme les funcions del delegat de personal.
- n) L'Ajuntament ha de garantir que a totes les dependències municipals on hi treballi personal hi hagi taulers d'avisos per col·locar-hi informació laboral i social.
- o) L'Ajuntament facilitarà a la representació sindical les actes i els ordres del dia de la Comissions Informatives i Plens relacionats amb temes laborals.
- p) Seran objecte de negociació col·lectiva les matèries recollides a l'article 37.1 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

CAPÍTOL 8. IGUALTAT.

Article 43. Pla d'igualtat.

De conformitat amb la disposició addicional setena del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, l'Ajuntament es compromet a negociar, tot respectant els mínims previstos a l'annex III, un 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.

ANNEX I. PERSONAL LLAR D'INFANTS PATULEIA.

Article 1. Jornada.

El còmput anual d'hores serà el mateix a la resta de personal objecte de l'aplicació d'aquest conveni.

L'horari setmanal pel personal docent estarà distribuït entre les 8 del matí i les 8 de la tarda, de dilluns a divendres i comprenen hores lectives i hores no lectives garantint-se la totalitat de les activitats educatives (reunions, entrevistes, jornades de portes obertes, servei d'acollida, torns de dinar, compra de material, formació, preparació de tasques, resolució d'incidències, etc.).

Dimarts, 14 de març de 2017

Article 2. Calendari laboral.

El calendari laboral del personal de la llar d'infants tindrà les especificitats següents:

- El personal del centre tindrà dret a 22 dies hàbils de vacances des de la última setmana de juliol a la última d'agost (els dies exactes es concretaran anualment mitjançant el calendari laboral) coincidint amb el tancament del centre.
- Per Setmana Santa, Nadal, ponts i dies de lliure disposició escollits pel centre, el personal tindrà dret a deu dies de descans que seran fixats per l'Ajuntament, no més enllà del mes de setembre, i que suposaran l'absorció i compensació dels dies d'assumptes personals i dies addicionals de vacances fixats amb caràcter general per a la resta de personal inclòs a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni.

Article 3. Calendari escolar.

Els infants s'incorporaran al centre quan es determini anualment per l'Ajuntament. L'horari d'obertura del centre es determinarà per part de l'Ajuntament.

El consell escolar determinarà les dates dels dies de lliure disposició, procurant que coincideixin amb les escoles de Sant Júlia de Vilatorrada.

Article 4. Vestuari.

L'Ajuntament proporcionarà al personal de la llar d'infants la roba necessària pel desenvolupament de les seves funcions, i que consistirà en dos bates i un parell de sabates quan estigui degudament justificat.

ANNEX II. VESTUARI.

Brigada:

Temporada d'hivern.

- 2 pantalons.
- 1 forro polar.
- 2 polos-camises màniga llarga.
- Jaqueta.
- Armilla.
- Impermeable.
- Parell de sabates hivern.
- Botes aigua.

Temporada d'estiu.

- 2 pantalons.
- 2 polos-camises màniga curta.
- Parell sabates estiu.

ANNEX III. PLA DE MESURES PER A PROMOURE LA IGUALTAT DE TRACTE I D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES.

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics per a promoure les condicions per a què la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

Per la seva banda, l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, en l'àmbit de la perspectiva de gènere, l'apartat 1 i 2 de l'article 41 estableix el següent:

"1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

Dimarts, 14 de març de 2017

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per a aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes."

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconeguts en diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals podem destacar la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides.

En data 24 de març de 2007, va entrar en vigor la Llei 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, norma que incorpora a l'ordenament jurídic estatal dues directives europees en matèria d'igualtat de tracte, la 2002/73/CE i la Directiva 2004/113/CE. Entre les novetats que incorpora aquesta norma, hem de citar la regulació dels Plans d'igualtat que es defineixen com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'àmbit laboral la igualtat de tracte i d'oportunitats i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

La disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

En data 21 de juliol de 2015 es va aprovar la Llei 17/2015, sobre igualtat de dones i homes a Catalunya, que en el seu article 15.2 preveu que "els ens locals que tenen òrgans específics de representació del personal al seu servei hauran d'aprovar un pla d'igualtat de dones i homes, que ha d'estar definit en el conveni col·lectiu o en el pacte o acord de condicions de treball"

En base a tot això, les parts signants d'aquest conveni acorden el següent Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones:

Primer. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació als empleats públics de l'Ajuntament de Sant Julià de Vilatorrada.

Segon. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

De conformitat amb l'article 3 de la Llei 3/2007, abans citada, el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions civils i l'estat civil.

En aquest sentit, les parts signants d'aquest Pla es comprometen a l'adopció de les mesures necessàries per a garantir el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones en tots els aspectes relacionats amb les condicions de treball, en particular en: l'accés, la formació, la promoció professional, les condicions de treball (incloent les retribucions), l'ordenació del temps de treball i la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, especialment l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Tercer. Mesures relatives a l'accés a la Corporació.

Tribunals de selecció.

Es procurarà obtenir la paritat entre homes i dones en la composició dels òrgans col·legiats de la corporació.

Així mateix, com a mesura de promoció de la igualtat de gènere a l'accés a l'oferta pública de la Corporació totes les convocatòries dels processos selectius per a l'accés inclouran, en el seu cas, la menció a la infrarepresentació de persones d'algun dels dos sexes.

Quart. Mesures relatives a la Provisió.

A la provisió de llocs de treball mitjançant el sistema de lliure designació, es procurarà guardar la proporcionalitat amb la representació que cada gènere tingui al grup de titulació corresponent.

Dimarts, 14 de març de 2017

Cinquè. Mesures relatives a la Promoció Professional.

Amb l'objecte d'actualitzar els coneixements dels empleats i empleades públiques, s'atorgarà preferència, durant un any, en l'adjudicació de places per participar als cursos de formació a aquells que s'hagin incorporat al servei actiu procedents del permís de maternitat o paternitat, o hagin reingressat des de la situació d'excedència per raons de guarda legal i atenció a persones grans dependents o persones amb discapacitat.

Sisè. Mesures per a promoure el valor de la igualtat de gènere.

Els temaris aprovats per la celebració de proves selectives per l'accés a l'oferta pública inclouran temes relatius a la normativa vigent en matèria d'igualtat de gènere.

Setè. Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

La corporació es compromet a no establir cap diferència ni discriminació retributiva per raó de sexe. A petició de la Comissió Paritària l'Ajuntament realitzarà un estudi de les retribucions percebudes per dones i homes i en cas d'observar desigualtats derivades de discriminació per raó de sexe procedirà a la seva immediata correcció.

Vuitè. Mesures relatives a la conciliació de la vida personal, laboral i familiar.

Les llicències i permisos relatius a maternitat, paternitat, atenció i cura de fills no podran constituir fonament per a qualsevol tipus de discriminació salarial o de qualsevol tipus.

Juntament amb els permisos i llicències establerts en el conveni i sempre i quan resti garantida la prestació del servei, la corporació municipal podrà estudiar l'aplicació d'altres mesures per a facilitar la conciliació de la vida personal, laboral i familiar per als següents col·lectius de personal:

- Personal que tingui al seu càrrec un infant en edat de 0 a 12 anys.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per si mateix.
- Personal que tingui al seu càrrec un familiar amb una discapacitat física, psíquica o sensorial que en depengui econòmicament.
- Personal que ho sol·liciti, prèvia avaluació de les seves circumstàncies sociofamiliars concurrents.
- Dones en situació de violència de gènere.

Entre les mesures que poden ser objecte d'aplicació poden destacar les següents:

- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

Novè. Mesures per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a la Corporació.

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe prèvia negociació amb el representants sindicals.

El Protocol arbitrarà procediments específics per la seva prevenció i per donar tràmit a les denúncies o reclamacions que es formulin, així com podrà contenir un codi de bones pràctiques i la realització de cursos de formació específics.

Desè. Ús de llenguatge no sexista a la Corporació.

La Corporació vetllarà per un ús del llenguatge no sexista en tota la seva comunicació tant interna com externa.

Barcelona, 20 d'octubre de 2016

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès