

Dilluns, 17 de setembre de 2012

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA**Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials**

RESOLUCIÓ de 5 de juliol de 2012, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Organisme Autònom Local Agència Tributària de Sabadell per al període 6.06.2012-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100162012012)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'ORGANISME AUTÒNOM LOCAL AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE SABADELL, subscrit pels representants de l'organisme autònom i pels dels seus treballadors el dia 18 de maig de 2012, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'ORGANISME AUTÒNOM LOCAL AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE SABADELL per al període 6.06.2012-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100162012012) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació 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 original signat per les parts

Conveni col·lectiu de treball de l'ORGANISME AUTÒNOM LOCAL AGÈNCIA TRIBUTÀRIA DE SABADELL per al període del 6.06.2012-31.12.2015

Capítol I: Condicions generals

Article 1 - Àmbit personal

Aquest conveni és d'aplicació general a totes les persones que, amb relació jurídica laboral presten servei a l'Organisme Autònom Agència Tributària de Sabadell - en endavant, l'Organisme-.

Article 2 - Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel ple de la corporació fins al 31 de desembre de 2015. No obstant, pel que fa als efectes econòmics derivats del nou quadre retributiu contemplat a l'annex III del present conveni, tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2011, amb valors de l'any 2011, pel que fa a dit any. El conveni s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes successius d'un any, si cap de les dues parts (l'Organisme i la part social) no procedeix a fer trasllat de la denúncia per escrit a l'altra part amb tres mesos d'antelació com a mínim a la data del venciment inicial o a la de qualsevol de les seves pròrrogues.

Un cop denunciat el present conveni, i fins que no s'aconsegueixi un nou conveni que el substitueixi, aquest continuarà vigent en la seva integritat, sense perjudici del que disposi anualment la llei de pressupostos de l'estat, respecte de les condicions econòmiques.

Article 3 - Naturalesa i indivisibilitat del conveni

Les condicions pactades en aquest conveni formen un tot orgànic, unitari i indivisible i, per tant, als efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment i conjuntament.

D'altra banda, les condicions pactades en aquest conveni es consideren mínimes, per la qual cosa es respectarà qualsevol pacte més favorable o condició més beneficiosa, bé sigui individual o col·lectiva, sempre que no vulneri la normativa d'aplicació en cada cas i sense perjudici d'allò establert en la disposició adicional primera.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

En cas que la jurisdicció social, en l'exercici de les seves facultats, deixés sense efecte o modifiqués alguna de les estipulacions del present conveni, la comissió negociadora haurà d'adaptar un nou text que, dins del marc legal establert, permeti restablir l'equilibri d'allò pactat.

Article 4 - Comissió paritària

Es constituirà una comissió negociadora paritària, composta per representants de l'Organisme i de la part social, per tractar els aspectes que són objecte de negociació d'acord amb la normativa laboral vigent i de l'Estatuto Básico del Empleado Público.

La mateixa comissió paritària vetllarà per la vigilància del compliment de l'establert al present conveni, la seva interpretació i el seguiment de la seva gestió.

Aquesta comissió entendre, així mateix, d'aquells temes relacionats amb les condicions de treball dels treballadors dels quals no hi hagi una comissió específica.

Interpretació del conveni:

Per a la interpretació del present conveni se seguirà el següent criteri: en cas que el redactat de dos o més articles avaluats conjuntament comporti alguna ambigüitat o contradicció que dificulti l'aplicació efectiva d'algun d'ells, prevaldrà el redactat de l'/dels article/s que defineixin, delimitin o concretin més.

En cas de discrepància sobre la interpretació i/o aplicació d'algun aspecte del present conveni, les parts se sotmetran expressament i voluntàriament als mecanismes de mediació i conciliació del consorci d'estudis, mediació i conciliació a l'administració local (cemical), d'acord amb les normes i els estatuts de funcionament d'aquest Organisme. Si així s'acordés per totes les parts, també es podrà recórrer a altres Organismes d'arbitratge, conciliació o mediació.

Capítol II: Condicions de treball

Article 5 - Jornada

La jornada laboral fa referència a la durada i tipus de dedicació dels/de les treballadors/es en el seu lloc de treball.

La jornada de treball podrà ser a temps complert o a temps parcial.

La jornada laboral, es computa setmanalment o per mitjana anual equivalent, la qual s'obté del total de dies feiners, de dilluns a divendres, en horari laboral comú.

La jornada de treball anual efectivament realitzada no podrà ser inferior a 1650 hores (una vegada descomptats els dies de vacances i les 72 hores de lliure disposició).

Els supòsits que donen dret a una reducció de jornada són els especificats a l'article 8 de permisos, llicències i reduccions de jornada.

Finalment, pel que fa a les hores extraordinàries, aquestes han de ser puntuals i degudament justificades per necessitats del servei. El seu cost anual no pot superar el 0,5% de la massa salarial bruta (msb) de l'any corresponent i la comissió paritària ha de supervisar l'acompliment d'aquest objectiu.

Les festes oficials són, d'una banda, les que anualment aprova la generalitat de Catalunya (12), més les 2 festes locals. Els treballador/es tenen dret a gaudir de les 14 festes oficials establertes, tot i que per necessitats del servei algun d'aquests dies festius pugui no coincidir amb el dia propi de la festa.

Els dissabtes, diumenges i festius intersetmanals tenen, als efectes del present conveni, la consideració de dies festius.

L'Organisme, de manera consensuada amb els/les delegats/des de personal, confeccionarà amb caràcter anual, per al personal comprès en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, el calendari laboral, que és l'instrument tècnic pel qual es fa la distribució de la jornada i que tindrà en compte el calendari de festes oficials, les vacances i els dies d'assumptes propis que es fixin per als torns de nadal.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Les festes oficials aprovades per la generalitat de Catalunya que coincideixin en dissabte o diumenge podran ser recuperades, podent-se gaudir el temps equivalent en hores o jornades de lliure disposició.

Article 6 - Horari

L'horari de treball concreta la distribució del temps de la jornada laboral.

Tots el/les treballadors/es en règim de jornada completa, llevat dels notificadors, han de treballar des del 16 de setembre fins el dia 23 de juny de dilluns a divendres, i segons els horaris següents:

4 dies a la setmana de 08:00 hores a 15:30 hores, i un dia a la setmana de 08:00 hores a 14:15 hores i de 15:30 a 18:15.

En cas que els esmentats dies siguin festius es tindrà en compte el dia laborable immediatament posterior.

Aquest horari restarà supeditat a les necessitats del servei.

En caràcter general, i sempre supeditat a les necessitats del servei, tots els/les treballadors/es en règim de jornada completa, llevat dels notificadors, treballaran en horari laboral intensiu, de dilluns a divendres de 8:00 hores a 15:00 hores, els següents períodes:

Des del dia 24 de juny fins el 15 de setembre. En cas que els esmentats dies siguin festius es tindrà en compte el dia laborable immediatament posterior.

Des del 24 de desembre fins el 6 de gener.

Per a tot tipus d'horari amb dedicació completa s'estableix una interrupció de la jornada laboral de 30 minuts diaris, computable com a temps de treball efectiu. Aquesta pausa serà objecte de control horari. En qualsevol cas, aquesta pausa de descans no podrà suposar la desatenció dels serveis, especialment aquells que siguin d'atenció al públic.

En el cas que un treballador/a ocupi una plaça/lloc de treball de dedicació parcial o gaudeixi d'una reducció de jornada, aquest temps de pausa es reduirà proporcionalment.

Els/les treballadors/es tenen l'obligació de deixar constància de la seva assistència a la feina mitjançant els corresponents fitxatges d'entrada i sortida. L'Organisme haurà d'arbitrar en cada cas el sistema de control de puntualitat i assistència del personal que sigui més adient per tal de garantir que aquesta obligació pugui ser efectiva.

Els/les treballadors/es hauran de fitxar en el centre de treball, acceptant-se només els fitxatges en altres centres quan el/la treballador/a s'hagi de desplaçar per motius del servei a un altre centre diferent i l'horari d'entrada i/o sortida li coincideixi.

Els/les treballadors/es estan obligats a complir rigorosament l'horari que tinguin assignat. Això no obstant, els retards puntuals es podran recuperar dins el mes en que s'hagin produït o bé durant el mes següent. En cas d'incompliment d'horari de caràcter continuat, la diferència no justificada entre la jornada mensual assignada al treballador/a i l'efectivament realitzada suposarà la deducció de retribucions corresponent.

Article 7 - Vacances i assumptes personals

Vacances

Les vacances retribuïdes per any natural de servei actiu a l'Organisme tenen una durada de 23 dies laborables, o dels dies que en proporció corresponguin si el temps de servei actiu és inferior a l'any natural. En el cas de noves incorporacions que provinguin d'altres administracions públiques, per al còmput de l'any natural de servei actiu, amb el vist i plau previ de la gerència, es podrà tenir en compte el temps de serveis prestats en l'administració d'origen, sempre que aquesta certifiqui que el/la treballador/a no se li van liquidar les vacances en el seu moment ni tampoc les va gaudir amb caràcter previ a la incorporació a l'Organisme.

Les vacances es meriten de l'1 de gener a 31 de desembre de cada any i amb caràcter preferent s'han de fer entre juny i setembre, si bé, a sol·licitud del treballador/a i sempre que no suposi una distorsió per al bon funcionament del servei, aquestes es podran autoritzar per a una altra època de l'any. No obstant això, i per tal que hi hagi una prestació de serveis més eficaç, s'ha de tendir a concentrar les vacances durant el mes d'agost.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Les vacances s'hauran de gaudir obligatòriament durant l'any natural, llevat dels casos que, havent-se autoritzat el període de vacances d'un treballador/a, es produeixin simultàniament les tres condicions següents: 1) que aquest agafés la baixa mèdica amb anterioritat al període de vacances autoritzat 2) que el període de baixa mèdica agafés tot o part del període de vacances autoritzat i 3) que la data de l'alta mèdica no permetés gaudir del dret a les vacances no realitzades durant l'any corresponent. En aquests casos es permetrà gaudir de les vacances meritades i no gastades o bé quan acabi el període de vacances si l'alta es produeix durant les vacances o bé tan bon punt es produeixi l'alta mèdica, a menys que per necessitats del servei degudament justificades i de mutu acord amb el/la treballador/a s'estableixi un període de gaudiment diferent.

No obstant l'establert al paràgraf anterior, el requisit que el període de vacances hagi estat prèviament autoritzat no serà necessari en cas que l'inici de la baixa es produeixi amb anterioritat al moment en que s'autoritzi les vacances, la baixa englobi tot el període establert amb caràcter general per a gaudir de les vacances (de juny a setembre) i la data de l'alta mèdica no permeti gaudir del dret a les vacances no realitzades durant l'any corresponent.

Sempre que les necessitats del servei ho permetin, es facilitarà que els/les treballadors/es que ho sol·licitin puguin enllaçar el permís per maternitat/paternitat/ adopció o acolliment amb el període de vacances anuals.

Els dies de vacances es compten des del dia inicial fins a l'últim dia natural anterior a la incorporació. Sempre es comencen a comptar entre dilluns i divendres, mai en dissabte, diumenge, festius o festa intersetmanal.

Assumptes personals

Assumptes personals retribuïts

El personal comprès dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni podrà gaudir per a assumptes personals de 72 hores laborables retribuïdes.

En caràcter general, el gaudi dels assumptes personals serà per jornades laborals complertes, llevat el sobrant fins arribar a les 72 hores laborables retribuïdes.

S'acorda fixar, preferiblement per a cada any, els dies d'assumptes propis corresponents als torns de nadal i sempre de conformitat amb les necessitats del servei.

La distribució del descans en els dos o més torns de nadal cal que garanteixi convenientment la cobertura del servei.

Excepcionalment es podrà sol·licitar gaudir d'aquests dies d'assumptes personals fora dels torns previstos, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

Els restants dies d'assumptes propis, d'acord amb les necessitats del servei, es facilitarà que es puguin gaudir els dies de setmana santa, especialment el dijous sant i els ponts que hi hagi durant l'any.

Es tindrà dret a gaudir de 2 dies addicionals de lliure disposició a partir del sisè trienni, incrementant-se en 1 dia més per cada trienni a partir del 8è.

Assumptes personals no retribuïts

S'estableix el dret a disposar de 9 hores trimestrals per a assumptes personals amb caràcter de recuperables. La utilització d'aquestes hores està sempre subjecta a les necessitats del servei, en fraccions mínimes d'1 hora i màximes de 4 i cal recuperar-les dins el trimestre en curs.

Article 8 - Permisos i reduccions de jornada

El règim de permisos, llicències i reduccions de jornada de l'Organisme és el que, en cada moment, la normativa vigent determini que és d'aplicació, amb la incorporació de les millores addicionals previstes en aquest article.

El personal subjecte a l'àmbit d'aplicació del present conveni, previ avís al/la la seu/va responsable o cap immediat i posterior justificació, podrà absentar-se del treball, sense pèrdua de drets ni retribucions excepte en aquells casos indicats com a no retribuïts, pels següents motius i pels períodes que s'assenyalen en aquest article.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Els terminis i procediment per a la sol·licitud dels permisos, llicències i reduccions de jornada es determinaran en un reglament específic consensuat entre l'Organisme i la part social.

Permisos

A. Permisos propis del/a treballador/a

Trasllat de domicili (permís retribuït)

Per trasllat de domicili dins de la mateixa localitat, un dia feiner. Per trasllat de residència entre localitats diferents, però totes dues dins la mateixa comarca, dos dies feiners. Per trasllat entre comarques diferents, però essent les dues de la mateixa província, tres dies feiners. Per trasllat entre províncies diferents, quatre dies feiners.

Visites mèdiques (permís retribuït)

Les visites mèdiques a metges de la seguretat social tindran el caràcter de retribuïdes i no recuperables, per la qual cosa serà condició indispensable que el/a treballador/a acrediti la visita efectuada amb el justificant signat pel metge de capçalera o especialista de la seguretat social, en el que constarà la identitat del pacient, la data, l'hora i la durada de la visita, de la prova o de la sessió.

El permís retribuït i no recuperable s'estendrà a les visites de metges privats únicament quan aquestes visites siguin conseqüència d'una derivació per part d'un facultatiu de la seguretat social o quan es tracti de dentistes.

Les visites mèdiques que tinguin el caràcter de retribuïdes i no recuperables seran de 2 hores quan la visita sigui a Sabadell i de fins a 3 hores quan siguin fora de Sabadell. Quan es tracti de proves diagnòstiques, el permís serà el del temps indispensable per a realitzar-les.

Les sol·licituds de rehabilitacions mèdiques en horari laboral hauran d'anar acompanyades d'un informe mèdic on es prescriu la rehabilitació i, excepte en els casos d'accident laboral o malaltia professional, d'un certificat del centre de medicina correctiva corresponent sobre la impossibilitat de realitzar l'esmentat tractament en un altre horari que no coincideixi amb la jornada laboral del/a treballador/a.

Deure inexcusable (permís retribuït)

Es concedirà el temps indispensable per dur a terme els tràmits que, d'acord amb la normativa d'aplicació, tinguin la consideració de deure inexcusable de caràcter públic o personal, sempre i quan aquests no puguin dur-se a terme fora de la jornada laboral. S'entén per deure inexcusable de caràcter públic o personal aquella/es obligació/ns que incumbeix/en una persona i l'incompliment de la/les qual/s genera una responsabilitat d'índole civil, penal o administrativa.

Exàmens d'estudis en centres oficials (permís retribuït)

El personal que actualment cursa estudis en centres oficials pot disposar, com a permís retribuït, de tota la jornada laboral del dia de realització dels exàmens de final de curs i dels exàmens parcials alliberadors; per als exàmens parcials no alliberadors pot disposar del temps estrictament necessari per a realitzar-los. En tots els casos és obligatòria la presentació del justificant d'assistència a les esmentades proves i l'acreditació o demostració per part de/al treballador/a de la consideració d'examen final o d'examen parcial alliberador de cada prova.

Convocatòries públiques de l'agència tributària de Sabadell (permís retribuït)

El personal que concorre a les convocatòries públiques d'accés a places vacants d'aquest Organisme pel procediment d'oposició o de concurs oposició disposa, per preparar-se, dels dos dies feiners immediatament anteriors al de la realització del primer exercici i del temps necessari per fer els exàmens de les esmentades convocatòries.

Per raó de violència de gènere sobre la dona (permís retribuït)

Les faltes d'assistència de les treballadores víctimes de violència de gènere, tant totals com parcials, tindran la consideració de justificades durant el temps i en les condicions que determinin els serveis socials d'atenció o de salut, segons correspongui.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Així mateix, aquestes treballadores, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tindran dret a una reducció de jornada bonificada, d'un terç o de la meitat de la jornada amb dret al 80% o al 60% de les seves retribucions, respectivament, o bé a la reordenació del temps de treball, ja sigui mitjançant l'adaptació de l'horari o de l'aplicació d'un horari flexible o d'altres possibilitats que siguin aplicables.

B. Permisos generats per familiars del/la treballador/a

Matrimoni/formació de parella de fet d'un/a familiar (permís retribuït)

Un dia feiner per matrimoni o formació de parella de fet d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. El dia de permís és el del dia del fet objecte d'aquest permís o bé el dia immediatament anterior o posterior. Aquest permís es ampliable a dos dies si el matrimoni/formació de parella de fet té lloc fora de Catalunya.

Acompanyament a visites mèdiques i assistència a tutories (permís no retribuït)

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim diari 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 dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos podran concedir-se amb caràcter puntual o periòdic.

Aquest permís serà extensible als/les treballadores que convisquin amb els fills de la seva parella i així ho acreditin amb caràcter anual (certificat de convivència), així com als tutors legals de menors (caldrà l'acreditació corresponent), quan els supòsits del paràgraf anterior afectin a aquests menors.

Accident, hospitalització, malaltia greu o defunció d'un familiar (permís retribuït)

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

De forma excepcional també, els dies es podran gaudir de forma discontinua, previ informe motivat i amb l'autorització de la gerència.

Aquest permís no inclou els supòsits d'intervenció quirúrgica sense hospitalització.

Aquest permís serà extensible als/les treballadors/es que convisquin amb els fills de la seva parella i així ho acreditin amb caràcter anual (certificat de convivència), així com als tutors legals de menors (caldrà l'acreditació corresponent), quan els supòsits del paràgraf anterior afectin a aquests menors.

Intervenció quirúrgica ambulatoria d'un familiar (permís retribuït)

Es podrà disposar del dia de la intervenció quirúrgica (quan no hi hagi hospitalització) de familiars fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Aquest permís serà extensible als/les treballadors/es que convisquin amb els fills de la seva parella i així ho acreditin amb caràcter anual (certificat de convivència), així com als tutors legals de menors (caldrà l'acreditació corresponent), en el supòsit del paràgraf anterior afecti a aquests menors.

C. Permisos generats per la maternitat, l'adopció o l'acolliment

Permís prenatal, preadoptiu o previ a l'acolliment (permís retribuït)

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

Els/les treballadors/es 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 de la impossibilitat de dur-los a terme fora de la jornada laboral. Si els dos

Dilluns, 17 de setembre de 2012

membres de la parella treballen a l'Organisme, el permís el podrà gaudir cadascun d'ells per separat o conjuntament quan sigui necessari.

Naixement/adopció/acolliment (permís retribuït)

El/la progenitor/a que no gaudeixi del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement o a l'arribada del/de la menor adoptat/da o acollit/da a la llar familiar. En el cas de part, adopció o acolliment múltiples, 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.

En cas d'avortament de fetus viable de la dona o parella de fet del/la treballador/a, aquest/a tindrà dret a un permís lligat a la baixa d'aquella i fins a un màxim de cinc dies laborables consecutius.

Naixement fill/a prematur/a i/o hospitalització de neonats (permís retribuït)

En el cas de naixement de fill/a prematur/a o que, per qualsevol motiu, aquest/a hagi de ser hospitalitzat/da immediatament després del part o durant el seu primer mes de vida, el/la treballador/a té dret a un permís durant el temps d'hospitalització fins a un màxim de 13 setmanes.

Com que el permís de maternitat s'entén que té per a objectiu l'atenció del nadó, el temps que duri l'hospitalització s'afegirà al finalitzar el permís de maternitat i fins al màxim indicat de 13 setmanes.

En aquells casos en que aquest permís, per ser el lloc de treball del/la treballador/a de comandament, pugui afectar la feina o el rendiment d'altres treballadors/es, es prendran les mesures pertinents per garantir una prestació adequada del servei.

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

Maternitat (permís retribuït)

El permís per maternitat tindrà una duració de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en els supòsits de discapacitat del nadó i, en cas de part múltiple, per cada fill/a a partir del segon. El permís es distribuirà a opció de la mare sempre que sis setmanes siguin immediatament posteriors al part. En cas de mort de la mare, l'altre/a progenitor/a podrà fer ús de la totalitat del permís o, en el seu cas, de la part que resti del permís.

No obstant, i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que ambdós/dues progenitors/es treballin a l'Organisme, la mare, a l'inici del període de descans per maternitat, podrà optar a que l'altre/a progenitor/a gaudeixi d'una part ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre/a progenitor/a podrà continuar gaudint del període de permís de maternitat cedit per la mare encara que, en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball, aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de permís per maternitat a favor de l'altre/a progenitor/a a fi que aquest/a gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada en qualsevol moment per aquella 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 a la mare.

En els casos de gaudiment simultani del permís de maternitat dels/de les dos/dues progenitors/es, la suma dels dos permisos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que puguin correspondre en cas de discapacitat del nadó o part múltiple.

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

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

En aquells casos en que el permís de maternitat del/la treballador/a, per raó de tractar-se d'un lloc de treball de comandament, pugui afectar la feina o el rendiment d'altres treballadors, es prendran les mesures pertinents per garantir una prestació adequada del servei.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

El temps transcorregut durant el gaudiment d'aquest permís es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics del/la treballador/a, així com de l'altre/a progenitor/a si aquest/a també treballa a l'Organisme, tant durant el permís com amb posterioritat a aquest si conveni amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina, totalment o en part, en funció del termini de gaudiment d'aquest permís.

El/la treballador/a que hagi fet ús del permís de maternitat tindrà dret, una vegada acabat el permís esmentat, a reincorporar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no resultin menys favorables als anteriors al gaudiment del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hauria pogut tenir dret durant la seva absència.

Aquest permís és incompatible, de manera simultània, amb els permisos de lactància, de fills prematurs i de reducció de jornada per guarda legal. Serà compatible, però, de manera successiva.

Adopció o acolliment (permís retribuït)

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

El còmput del termini es comptarà a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a varis períodes de gaudiment d'aquest permís. En cas d'adopció internacional el permís pot començar a computar-se fins a sis setmanes abans de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció.

En el cas de que ambdós progenitors treballin a l'Organisme, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de manera simultània o successiva, sempre en període ininterromputs.

En els casos de gaudiment simultani o de períodes de descans, la suma dels mateixos no podrà excedir de les setze setmanes o de les que correspongui en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Aquest permís podrà gaudir-se a jornada complerta o a temps parcial, quan les necessitats de servei ho permetin, i ens els termes que reglamentàriament es determini.

Si fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da, en els casos d'adopció o acolliment internacional, es tindrà dret, a més a més, a un permís de dos mesos de duració o 60 dies naturals per al total de viatges que calgui fer, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

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

En aquells casos en que el permís per adopció o acolliment del/la treballador/a, per raó de tractar-se d'un lloc de treball de comandament, pugui afectar la feina o el rendiment d'altres treballadors/es, es prendran les mesures pertinents per garantir una prestació adequada del servei.

El temps transcorregut durant el gaudiment d'aquest permís es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics del/la treballador/a, tant durant el permís com amb posterioritat a aquest si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina, totalment o en part, en funció del termini de gaudiment d'aquest permís.

El/la treballador/a que hagi fet ús del permís per adopció o acolliment tindrà dret, una vegada acabat el permís esmentat, a reincorporar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no resultin menys favorables als anteriors al gaudiment del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hauria pogut tenir dret durant la seva absència.

Lactància (permís retribuït)

El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiples el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

En els casos de naixement de fill/a prematur/a i/o hospitalització de neonats, el permís de lactància s'iniciarà un cop acabats els permisos per maternitat i per naixement prematur i/o hospitalització de neonats.

En els casos de famílies monoparentals, el permís de lactància s'iniciarà un cop acabats els permisos per maternitat, naixement prematur i/o hospitalització de neonats (si és el cas) i permís de paternitat.

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

En aquells casos en que el permís de lactància del/la treballador/a, per raó de tractar-se d'un lloc de treball de comandament, pugui afectar la feina o el rendiment d'altres treballadors/es, es prendran les mesures pertinents per garantir una prestació adequada del servei.

Paternitat (permís retribuït)

El dret al permís de paternitat es genera en cas de naixement, adopció o acolliment.

Tindrà una durada de quatre setmanes consecutives que gaudiran exclusivament els pares llevat dels casos següents:

En cas de famílies monoparentals, el pare o la mare sempre que tingui la guarda legal exclusiva del fill/a.

En cas de parelles homosexuals, podrà gaudir-ne, independentment del gènere, qui no gaudeixi del permís de maternitat. Si el gaudiment del permís de maternitat és compartit, serà a opció dels/de les progenitors/progenitores sol·licitar-ne el gaudiment per un/a o altre/a. En tot cas, caldrà aportar la documentació que justifiqui que la persona beneficiària ostenta la guarda legal del menor.

El dret al permís de paternitat el podrà gaudir el/la progenitor/a que no gaudeixi del de maternitat i s'inicia un cop acabat el permís per naixement, adopció o acolliment. A opció del/la treballador/a pot fer coincidir parcialment amb el permís de maternitat o gaudir-ne un cop hagi acabat aquest. En el cas de famílies monoparentals, es gaudirà un cop finalitzats els permisos de maternitat i de naixement prematur i/o hospitalització de neonats (si s'escau).

En aquells casos en que el permís de paternitat del/la treballador/a, per raó de tractar-se d'un lloc de treball de comandament, pugui afectar la feina o el rendiment d'altres treballadors/es, es prendran les mesures pertinents per garantir una prestació adequada del servei.

El temps transcorregut durant el gaudiment d'aquest permís es computarà com de servei efectiu a tots els efectes, garantint-se la plenitud de drets econòmics del/la treballador/a, tant durant el permís com amb posterioritat a aquest si d'acord amb la normativa aplicable el dret a percebre algun concepte retributiu es determina, totalment o en part, en funció del termini de gaudiment d'aquest permís.

El treballador/a que hagi fet ús del permís de paternitat tindrà dret, una vegada acabat el permís esmentat, a reincorporar-se al seu lloc de treball en termes i condicions que no resultin menys favorables als anteriors al gaudiment del permís, així com a beneficiar-se de qualsevol millora en les condicions de treball a les que hauria pogut tenir dret durant la seva absència.

Fills/es discapacitats/des (permís retribuït)

El/la treballador/a amb fills/es discapacitats/des té dret a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat/da rep atenció. Si els dos membres de la parella treballen a l'Organisme, el permís el podrà gaudir cadascun d'ells per separat o conjuntament quan sigui necessari.

Aquest permís també és d'aplicació als tutors legals.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Llicències

Matrimoni/formació de parella de fet (Llicència retribuïda)

Per raó de matrimoni o formació de parella de fet, el/la treballador/a té dret a una llicència 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 la formació de parella de fet.

Llicència per estudis (Llicència retribuïda/Llicència no retribuïda)

Es pot concedir una llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de la gerència.

Només en el cas que aquesta llicència es concedeixi per interès propi de l'Organisme degudament justificat, el/la treballador/a tindrà dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació de l'interès de l'Organisme correspon a la gerència de l'Organisme.

No es pot concedir aquesta llicència als/les treballadors/es que estiguin en període de prova.

Llicència per assumptes propis (Llicència no retribuïda)

Es poden concedir llicències per assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada de les quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquesta llicència se supeditarà a les necessitats del servei.

No es pot concedir aquesta llicència als/les treballadors/es que estiguin en període de prova.

Llicència per atendre familiars a càrrec (Llicència no retribuïda)

Es poden concedir llicències sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquesta llicència és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament de la llicència.

Concessió de reduccions de jornada

Es pot concedir reducció de jornada si esdevenen les causes que es detallen en aquest article. La reducció de jornada a petició prèvia del/a treballador/a, és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

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

L'assignació de qualsevol reducció de jornada és incompatible amb la realització d'hores extraordinàries.

Reducció de jornada bonificada fins al 100%

En cas de maternitat, adopció o acolliment i durant un termini màxim d'un any a partir de l'acabament dels corresponents permisos específics (maternitat, adopció o acolliment, naixement de fill/a prematur/a o hospitalització de neonats (si es dona el cas), i paternitat (en cas de famílies monoparentals)), els/les treballadors/es gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb el manteniment del 100% de les retribucions per tenir cura del fill o filla, sempre que no estiguin privats/des de la guarda legal d'aquest/a per resolució judicial i que l'altre/a progenitor/a (en cas d'haver-n'hi) treballi.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, el/la treballador/a pot optar, sempre que sigui possible en relació a les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres d'acord amb l'horari de la jornada de treball.

Aquesta reducció de jornada i el permís de lactància són acumulables, tant en gaudiment diari ordinari com en gaudiment compactat.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

La compactació pot ser per la totalitat del permís de lactància i/o la reducció de jornada o per una part d'aquests, sempre d'acord amb les necessitats del servei.

Per tal de compactar, sens perjudici de les adaptacions necessàries per als col·lectius específics previstos a la normativa d'aplicació, s'ha de calcular la bossa d'hores corresponents per permís de lactància i/o les corresponents al terç de reducció de jornada i dividir-les per les hores de jornada diària ordinària corresponent (no reduïda). Això no obstant, si s'optés per compactar únicament la lactància i gaudir de la reducció de jornada d'un terç diàriament, la bossa d'hores en concepte de permís de lactància caldrà dividir-la per les hores de jornada diària reduïda.

En cap cas les hores de permís de lactància/reducció de jornada compactades poden ser considerades com a hores d'assumpes personals.

Reducció de jornada bonificada parcialment

Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions, respectivament, en els supòsits següents:

Per tenir cura d'un/a menor de vuit anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

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.

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

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

Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Els/les treballadors/es amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps necessari per al tractament, 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.

Reduccions de jornada proporcionals

En casos degudament justificats, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un/a familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, del/la treballador/a pot sol·licitar reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les retribucions.

Excepcionalment, i amb la valoració prèvia de les circumstàncies concurrents en cada cas, també es poden sol·licitar i concedir els mateixos percentatges de reducció de jornada als/les treballadors/es que acreditin que tenen al seu càrrec directe un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

Article 9 - Règim disciplinari

Al personal de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni se'ls aplicarà, en cada cas, la normativa labor vigent.

Les delegacions de personal seran informades de l'obertura i resolució dels expedients disciplinaris, donant audiència als delegats de personal que correspongui en cas que el/la treballador/a objecte de l'expedient disciplinari n'acrediti la condició d'afiliat/da.

Capítol III: Condicions econòmiques

Article 10 - Sistema retributiu

Pels/ les treballadors/res de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el sistema retributiu s'estructura en retribucions bàsiques i complementàries:

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Les retribucions bàsiques estan integrades pels conceptes retributius de sou i triennis i pagues extraordinàries.

L'import d'aquestes retribucions el fixa anualment la llei de pressupostos generals de l'estat, en funció del grup de classificació (a1, a2, b, c1, c2 i ap) i d'acord amb la titulació acadèmica exigida per a l'ingrés en cadascun d'ells.

Les retribucions complementàries comprendran els conceptes retributius següents:

Complement de destinació (cd): aquest concepte retribueix el nivell que, en cada moment, tingui assignat el/la treballador/a públic en relació al lloc de treball que ocupi o en funció del seu grau personal consolidat. L'import de cada nivell de complement de destí el fixa anualment la llei de pressupostos generals de l'estat.

El grau personal consisteix en la consolidació d'un nivell de cd per l'ocupació d'un o més llocs de treball (proveït de manera definitiva) d'un mateix nivell durant 2 anys ininterromputs o 3 amb interrupció. Constitueix un dret i, per tant, s'ha de continuar percebent encara que posteriorment s'ocupin llocs de nivell inferior.

Els intervals dels nivells de llocs de treball que corresponen a cada cos o escala, d'acord amb el grup en el que figuren classificats, són els següents:

GRUPS CLASSIFICACIÓ	NIVELL MÍNIM	NIVELL MÀXIM
Grup A1	22	30
Grup A2	18	26
Grup C1	14	22
Grup C2	12	18
Grup AP	10	14

Complement específic (ce): aquest concepte retribueix les condicions particulars dels llocs de treball atenent a la seva especial dificultat tècnica, el grau de dedicació, la responsabilitat, la incompatibilitat, la perillositat o la penositat.

Complement de productivitat: concepte destinat a retribuir l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès i la iniciativa amb què el treballador/a exerceix la seva feina.

No podran acordar-se increments retributius que globalment suposin un increment de la massa salarial superior als límits fixats anualment en la llei de pressupostos generals de l'estat.

Article 11 - Factors de complement específic

Concepte

Els factors de complement específic retribueixen altres condicions particulars de determinats llocs de treball, no incloses en el complement específic genèric. Es consideren, per tant, directament vinculats a les funcions a desenvolupar en els llocs de treball als quals s'assignen. Es percebran per 14 mensualitats i s'actualitzaran d'acord amb la revisió salarial establerta.

En cas de tenir caràcter percentual, es retribuiran sobre tots els conceptes retributius fixos directament relacionats amb el lloc de treball i/o amb les funcions que el/la treballador/a estigui duent a terme.

Tipologies

Els factors de complement específic són els següents:

1. Jornada partida

La jornada partida s'assignarà en funció dels següents trams i es revisarà el seu compliment a finals d'any, en base al requisit mínim de tardes treballades/any de cada tram. En cas de no haver-se complert el mínim exigít per motius no justificats, es faran els ajustos necessaris. El percentatge a retribuir s'abona mensualment.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

JORNADA PARTIDA	% A RETRIBUIR	REQUISIT DE TARDES/ANY MITJANA ANUAL (216 DIES LAB./ANY)
Del 5% al 14%:	2	entre 10 i 31
A partir del 14% i fins el 20%:	7	entre 32 i 43
A partir del 20% i fins el 40%:	8	entre 44 i 86
A partir del 40% i fins el 60%:	10	entre 87 i 129
A partir del 60% i fins el 80%:	13	entre 130 i 172
A partir del 80% i fins el 100%:	14	més de 172

La jornada partida és incompatible amb: prolongació, dedicació addicional, notificació administrativa i notificadors.

Article 12 - Productivitats

L'import dels conceptes de productivitat s'actualitzaran d'acord amb la revisió salarial establerta.

A banda d'altres productivitats que es puguin generar per encàrrec temporal de tasques de categoria superior i d'altres casuístiques puntuals:

1.- Dedicació addicional

Aquesta productivitat retribueix la major la major dedicació del personal adscrit a l'Organisme, respecte la que realitza el personal de l'ajuntament de Sabadell, en el benentès que el cobrament d'aquest factor esta condicionat a la seva realització efectiva.

L'import d'aquesta productivitat es retribuirà amb un 9% sobre tots els conceptes retributius fixos directament relacionats amb el lloc de treball i/o amb les funcions que el/la treballador/ra estigui duent a terme. Es percebrà per 14 mensualitats.

Aquesta productivitat podrà ser modificada o suprimida en funció de la jornada anual dels empleats públics de l'ajuntament de Sabadell, sense que en cap cas, la seva supressió o modificació generi el cobrament d'un complement personal a favor dels treballadors/res de l'Organisme, llevat respecte el personal que amb l'equiparació de retribucions generin un complement personal.

Aquesta productivitat no serà d'aplicació al personal notificador.

És incompatible amb qualsevol altre factor de complement específic i productivitat, llevat la de coordinació informàtica i secretari/a de direcció.

2.- Coordinació informàtica

Aquesta productivitat retribueix la realització de funcions especials en l'àmbit informàtic i protecció de dades i de coordinació amb el servei d'informàtica de l'ajuntament de Sabadell. Es fixa en un import de 237,50 EUR mensual i s'abonarà en 14 mensualitats.

3.- Notificació administrativa

Aquesta productivitat retribueix les notificacions administratives correctament practicades per part del personal notificador de l'Organisme.

Es fixa un import de 0,30 EUR per notificació administrativa correctament practicada (lliurada i signada amb identificació del receptor).

És incompatible amb qualsevol altre factor de complement específic i productivitat, llevat el de notificadors.

4.- Notificadors

Aquesta productivitat retribueix la disponibilitat i flexibilitat horària del personal notificador de l'Organisme.

L'import d'aquesta productivitat es retribuirà amb un 7% sobre tots els conceptes retributius fixos directament relacionats amb el lloc de treball i/o amb les funcions que el/la treballador/a estigui duent a terme. Es percebrà per 14 mensualitats.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

És incompatible amb qualsevol altre factor de complement específic i productivitat, llevat el de notificació administrativa.

5.- Secretari/a de direcció

Aquesta productivitat retribueix l'especial responsabilitat, discreció, diligència, confidencialitat i confiança del càrrec al qual es presta servei que requereixen les funcions de secretari/ària de direcció.

Atès que les condicions d'aquests llocs de treball poden ser objecte de modificació en funció de l'organització administrativa, així com de la confiança del càrrec al qual es presta servei, la modificació de condicions o el canvi de lloc de treball del treballador/a que dugui a terme aquestes funcions no generaran cap dret sobre l'esmentada productivitat.

L'import a retribuir per aquest concepte serà de 119 EUR/mes i es percebrà per 14 mensualitats.

No és incompatible amb qualsevol altre factor de complement específic i productivitat.

6.- Prolongació de jornada

Percebran aquesta productivitat els/les treballadors/res que, per puntes de feina del servei i durant un període no superior a 6 mesos durant un any, sigui necessari que tinguin una dedicació horària superior a la jornada completa establerta amb caràcter general. Aquesta prolongació de jornada no podrà ser superior a 5 h/setmanals.

En casos molt excepcionals degudament justificats, el període de prolongació de jornada podrà sobrepassar els 6 mesos anuals, però sempre amb caràcter puntual i amb voluntat de no permanència.

L'import retribuït per aquest concepte es farà efectiu en funció del nombre d'hores mensuals efectivament treballades en règim de prolongació i en funció de cada grup retributiu:

Cap de secció: 13,40 EUR/hora.

Cap d'unitat: 12,64 EUR/hora.

Agent tributari: 11,17 EUR/hora.

Auxiliar administratiu-informador: 10,41 EUR/hora.

Notificador: 9,30 EUR/hora.

En tractar-se d'un concepte que retribueix la prolongació de jornada efectiva, en cas de baixa mèdica no es cobrarà.

Aquesta productivitat és incompatible amb jornada partida, dedicació addicional, notificació administrativa i notificadors.

Article 13 - Altres retribucions

1.- Pagues extraordinàries

S'abonen dues pagues extraordinàries anuals per un import equivalent a la suma de sou base, triennis, complement de destí, complement específic, factors de complement específic que siguin d'aplicació i productivitats i complements personals que siguin d'aplicació i que el seu abonament estigui establert per 14 mensualitats.

S'abonen semestralment els mesos de juny i desembre, proporcionalment al temps de servei actiu a l'Organisme i d'acord amb els períodes de meritament respectius (paga extraordinària d'estiu: meritament de l'1 de desembre al 31 de maig; paga extraordinària de nadal: meritament de l'1 de juny al 30 de novembre).

2. Hores extraordinàries

S'entén per hores extraordinàries els que es realitzen fora de l'horari habitual, amb caràcter excepcional i a petició expressa del servei.

Com a criteri general i/o prioritari, es compensaran en temps de descans d'acord amb el següent barem:

1 hora extraordinària en dia feiner i horari no nocturn equival a 1h 30' de descans.

1 hora extraordinària en dia festiu i/o en horari nocturn (de 22 hores a 6 del matí) equival a 2h de descans.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

En el supòsit que es justifiqui la impossibilitat, per necessitats del servei, de compensar per descans aquestes hores, es podrà procedir a la seva retribució, d'acord amb els següents imports, els quals s'aniran actualitzant segons la revisió salarial establerta:

LLOC	PREU/HORA EXTRA	PREU/HORA EXTRA
	EN DIA FEINER I HORARI NO NOCTURN	DIA FESTIU I/O NOCTURN
Cap secció	15,94 EUR	23,91 EUR
Cap unitat	14,06 EUR	21,09 EUR
Agent tributari	14,06 EUR	21,09 EUR
Auxiliar adm-informador	13,14 EUR	19,72 EUR
Notificador	11,72 EUR	17,58 EUR

3.- Dietes i indemnitzacions

Els imports màxims de les dietes les fixa l'estat en les instruccions per a la confecció de nòmines que dicta anualment el ministeri d'economia i hisenda. En aquest sentit, els/les treballadors/res que sol·licitin una dieta hauran d'acreditar mitjançant la corresponent factura o tiquet la despesa realitzada, i l'Organisme abonarà el seu import fins al límit màxim fixat per la normativa reguladora per a cada cas i grup de classificació, llevat del cas previst en el paràgraf següent.

En cas que, per necessitats molt excepcionals del servei degudament justificades, un/a treballador/a no pugui fer el descans mínim de 45 minuts previst per dinar, l'Organisme li abonarà l'import màxim de dieta de manutenció establert per al seu grup de classificació sense que calgui acreditar cap despesa.

Els/les treballadors /res que assisteixin a cursos de formació, jornades o seminaris autoritzats, percebran les dietes corresponents als desplaçaments, i, en el cas que dit curs tingui un horari de mati i de tarda que impossibiliti a la persona que assisteix el seu desplaçament al domicili habitual, tindrà dret a la percepció d'una dieta pel dinar prèvia justificació del mateix i fins a l'import màxim fixat per la normativa d'aplicació. En el mateix sentit, si el curs que s'autoritza comporta la pernoctació fora de la residència habitual del treballador/a, aquest/a tindrà dret a la percepció de les dietes corresponents als desplaçament, àpats i pernoctació, prèvia justificació de la despesa i fins a l'import màxim fixat per normativa.

Als/les treballadors/res que, dins o fora de la seva jornada laboral, hagin de desplaçar-se per motius de feina i aquest desplaçament els suposi un cost, l'Organisme els abonarà la dieta corresponent, així com la corresponent a qualsevol altra despesa derivada d'aquest desplaçament que el treballador/a no hauria hagut d'assumir en condicions normals.

L'Organisme es compromet a facilitar targetes de transport públic o a abonar l'import del transport que faci servir el/la treballador/a sempre que sigui per motius de feina.

El personal que faci servir el vehicle propi per motius de feina serà compensat amb 0,19 cèntims/km en cas d'utilitzar cotxe i 0,078 cèntims/km en cas d'utilitzar ciclomotor o motocicleta.

En cas que, per necessitats del servei i de manera excepcional, un/a treballador/a finalitzi l'activitat encomanada en hores en les que el servei públic de transport ha finalitzat, i per raó de la seva residència habitual, hagi de desplaçar-se, aquest cost serà abonat al treballador/a per part de l'Organisme.

14.- Equiparació de places, llocs i retribucions

Es modifica l'estructura laboral dels treballadors/es de l'Organisme, establint-se places, grups de classificació i una nova relació de llocs de treball, annexos I, II i III.

Les retribucions del personal que presta serveis a l'Organisme s'equipararan a les retribucions del personal que presta serveis a l'ajuntament tenint en compte la plaça, grup, complement de destinació i lloc de treball que ocupen, segons els quadre que s'adjunta com annex IV al present conveni.

Com a resultat d'aquesta equiparació, poden resultar d'aplicació complements personals, de conformitat amb el que disposa a l'article següent.

A mesura que les places que actualment consten a la plantilla de l'Organisme quedin vacants, aquestes s'ajustaran a les condicions retributives establertes per la normativa de funció pública.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

15 - Complementos personales i complementos personales transitorios

A) Complementos personales

Aquells treballadors/res de l'Organisme que com a conseqüència de la nova estructura laboral i l'equiparació de retribucions al personal de l'ajuntament, es poguessin veure afectats per una disminució de les seves retribucions, se'ls aplicarà un complement personal per la diferència entre el que venien cobrant fins a la data i el que haurien de cobrar en funció del grup de classificació, nivell CD i CE, segons el quadre que s'adjunta com annex III al present conveni.

Aquest complement personal s'abonarà per 14 mensualitats i, no s'absorbirà per possibles increments retributius futurs que contempli la llei general de pressupostos de l'estat.

En el cas que el treballador/la passi a ocupar un lloc de superior categoria o es modifiquin els seus factors de complement específic o productivitats, aquest complement personal es veurà absorbit per la diferència retributiva entre el lloc que va generar aquest complement i el que efectivament passaria a ocupar.

B) Complementos personales transitorios

En cas que, per raons de tipus organitzatiu, es canviï de lloc de treball un/a treballador/a laboral fix/a que hagi guanyat el lloc de treball amb caràcter definitiu i aquest canvi de lloc de treball li suposi una pèrdua de retribucions pel que fa al complement específic 1, se li aplicarà un complement personal transitori per la diferència de retribucions anual entre l'antic i el nou lloc de treball.

Així mateix, donarà lloc a un complement personal transitori la revisió de la valoració d'un lloc de treball guanyat amb caràcter definitiu per part d'un/a treballador/a laboral fix/a que comporti l'establiment d'un import de complement específic menor a l'existent fins a la data.

Si el/la treballador/a canviés posteriorment a un altre lloc de treball de major retribució, el complement personal transitori seria absorbit parcialment o totalment fins al límit d'aquest nou increment de retribucions. El complement personal transitori.

També seria absorbit, total o parcialment, en cas d'una revisió del lloc de treball que suposés majors retribucions o de l'assignació de nous factors de complement específic. Així mateix, i d'acord amb la normativa d'aplicació, el complement personal transitori absorbirà també el percentatge de l'increment de les retribucions de caràcter general (sou x 14 mensualitats, complement de destí i complement específic) que anualment estableixi la llei de pressupostos generals de l'estat per als complementos personales transitorios.

5. En cas de canvi de lloc de treball per raons organitzatives que suposi una pèrdua de retribucions, no generarà en cap cas dret a un complement personal transitori en els següents casos:

En cas que l'adscripció al lloc de treball sigui provisional i aquest no s'hagi guanyat encara per concurs.

En cas de canvis de llocs de treball voluntaris per part del/la treballador/a.

En cas de canvis de llocs de treball fruit d'una sanció per expedient disciplinari.

En cas de canvis de llocs de treball a instància de l'Organisme que no suposin un perjudici econòmic per al treballador/a.

D'altres casuístiques que prevegi la normativa d'aplicació.

Els complementos personal transitorios s'abonen x 12 mensualitats.

Article 16 - Garantia de condicions econòmiques

L'Organisme realitzarà la transferència d'ingrés de la nòmina a les entitats financeres que corresponguin tres dies hàbils abans que finalitzi el mes. De manera excepcional, la transferència de la nòmina del mes de juny es durà a terme el dia 23, o en cas que aquest no sigui hàbil, el dia hàbil immediatament posterior i la transferència de la nòmina del mes de desembre es durà a terme tres dies hàbils abans del dia de nadal.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

En cas de malaltia o accident, l'Organisme garantirà als/les treballadors/es de l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni el 100% de la seva retribució real mensual durant els tres primers mesos del període de la baixa.

Capítol IV: Condicions socials

Article 17 - Mesures per a la conciliació de la vida laboral i familiar

Amb caràcter puntual i excepcional, per algun dels motius de conciliació de la vida laboral i familiar que a continuació s'indiquen, i sempre que sigui possible pel bon funcionament del servei, es podrà autoritzar, per part de la gerència, una flexibilitat horària d'entrada d'una hora i mitja respecte l'horari que tingui assignat el/la treballador/a. Aquesta flexibilitat implica la possibilitat d'entrar fins a una hora i mitja més tard respecte de l'horari habitual, però no la variabilitat d'horari, per la qual cosa caldrà que el/la treballador/a comuniqui a la gerència quin serà el seu horari d'entrada i sortida.

Es tindrà dret a la flexibilitat horària per conciliació de la vida laboral i familiar en els següents casos, sempre que s'acreditin degudament:

- Per acompanyar a l'escola a fills/es de fins a 12 anys o menors de fins a 12 dels quals se'n tingui la tutela legal.
- Per l'atenció de fills/es majors de 12 anys que, sense considerar-se discapacitats, tinguin necessitats especials i convisquin amb el/la treballador/a.
- Per l'atenció directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb discapacitat física, psíquica o sensorial reconeguda, quan convisquin amb el/la treballador/a.
- Per l'atenció directa de persones grans dependents que convisquin amb el/la treballador/a.

Caldrà acreditar degudament les circumstàncies concretes.

Article 18 - Assegurança de responsabilitat i assistència jurídica als/les treballadors/es

L'Organisme, a través de la pòlissa que té contractada l'ajuntament de Sabadell, cobreix els danys o perjudicis que es puguin produir a conseqüència de l'actuació dels treballadors/es de l'Organisme en l'exercici de les seves funcions de responsabilitat civil.

L'Organisme facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica dels treballadors/es que tinguin algun conflicte judicial derivat de l'exercici legítim de la tasca que realitzen a l'Organisme i n'assumirà el pagament de les costes judicials i la fiança.

També es garanteix l'assistència lletrada dels treballadors/es que interposin denúncia per haver estat víctimes de delictes o falta, en especial de coaccions, amenaces, agressió física o verbal, com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions a l'Organisme, quan l'agressor sigui un tercer aliè a la corporació.

Article 19 - Bestretes reintegrables

Aquestes bestretes podran ser sol·licitades pel personal laboral fix en servei actiu, amb una antiguitat mínima d'1 any.

Les sol·licituds de bestretes reintegrables s'adreçaran per escrit a la gerència de l'Organisme, segons model establert a aquest efecte, qui les traslladarà a la comissió social per a la seva valoració i resolució. La resolució de la comissió social podrà ajustar l'import sol·licitat en funció de les disponibilitats pressupostàries i de tresoreria en cada moment.

La comissió social estarà formada pels delegats de personal i els representants que l'Organisme consideri oportú.

Les bestretes reintegrables hauran de respondre a algun dels següents conceptes:

Despeses derivades de desnonament del treballador/a.

Despeses de caràcter puntual derivades de divorci, separació o dissolució de parella de fet del/la treballador/a, a les quals calgui fer front a curt termini (despeses d'advocat, fiances de lloguer, etc.).

Derrames comunitàries per reparació o rehabilitació d'habitatge principal del/la treballador/a (façana, terrat, ascensor, sistema elèctric) o les mateixes que corresponguin en cas d'habitatge unifamiliar.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Despeses escolars relacionades amb l'inici del curs de fills/es a càrrec del/la treballador/a: compra de llibres, bates, uniformes, etc.

Despeses medicoquirúrgiques del/la treballador/a, del/de la cònjuge o parella de fet i de fills/es a càrrec, excloses les de caràcter estètic.

Despeses de sepeli a càrrec del/la treballador/a fins al 1r grau de consanguinitat o afinitat.

Les peticions de bestretes reintegrables s'atendran per estricte ordre de sol·licitud.

L'import màxim a atorgar per a cada bestreta serà de 3.000 EUR, amb independència del grup retributiu del lloc de treball del/la treballador/a. L'amortització de la bestreta, sense interessos ni despeses de cap tipus, s'haurà de dur a terme en un termini màxim de 24 mesos i es deduirà de la nòmina mensual en quantitats iguals, podent-se amortitzar la bestreta anticipadament.

El/la beneficiari/ària de la bestreta haurà de justificar la despesa que va motivar el seu atorgament i el pagament efectiu d'aquesta a l'Organisme, en el termini màxim de 3 mesos des de la data efectiva de l'ingrés de la bestreta. L'incompliment d'aquesta premissa invalidarà la concessió total o parcial de la bestreta (en cas que hi hagués previstes diferents dates d'ingrés de la bestreta i l'incompliment no s'hagués produït en el primer termini de justificació) i suposarà el seu descompte immediat en nòmina, d'acord amb la normativa d'aplicació.

Es podran concedir bestretes reintegrables a conseqüència de necessitats que no s'ajustin als conceptes detallats en el present article, quan derivin de situacions de força major, crítiques o d'especial necessitat, i així es valori per la comissió social.

En el cas del personal laboral temporal, sempre que estigui ocupant una plaça vacant de plantilla i tingui una antiguitat mínima d'1 any, podrà també sol·licitar una bestreta reintegrable pels mateixos conceptes detallats anteriorment, però amb un import màxim de 1.500 EUR i a retornar en un màxim de 6 mesos. Queda exclòs la resta de personal.

En cas d'haver estat concedida la quantitat màxima de 3.000 EUR (o de 1.500 EUR en el cas del personal laboral temporal), no es podrà sol·licitar una nova bestreta reintegrable fins que no s'hagi amortitzat la totalitat de la bestreta anterior.

Si l'import concedit de la bestreta vigent fos inferior al màxim establert per a cada cas, es podria sol·licitar una nova bestreta simultània fins a aquest màxim.

Article 20 - Bonificacions i descomptes

L'Organisme, a través del servei de recursos humans de l'ajuntament de Sabadell, publicarà a la intranet corporativa les bonificacions i descomptes en béns i serveis per als/a les empleats/des de l'ajuntament i els seus Organismes autònoms que ofereixin.

Els diferents comerços i empreses de serveis. La funció de l'Organisme pel que fa a aquest punt es limita a informar; en cap cas es responsabilitza del fet que alguna de les bonificacions o descomptes sigui finalment inferior o que aquests/es no es produeixin. En cas que el servei de recursos humans tingui coneixement d'alguna incidència d'aquest tipus donarà de baixa l'oferta a la intranet.

Article 21 - Ajudes social

Es constitueix un fons d'acció social que té com objectiu establir diverses modalitats d'actuació social per millorar les condicions laborals, educatives, socials i de la vida personal dels/de les beneficiaris/àries inclosos/es en l'àmbit d'aplicació establert en el mateix.

Aquests ajuts tindran caràcter de prestació econòmica amb la finalitat de compensar les despeses que la persona sol·licitant hagi sufragat per cadascuna de les modalitats d'ajut objecte de la convocatòria anual corresponent.

Es constituirà una comissió d'ajuts social, formada per la gerència, un treballador de l'Organisme designat per la gerència i dos dels delegats de personal que serà l'encarregada de valorar les sol·licituds, el procediment de gestió i la resolució d'ajuts.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Els ajuts seran atorgats segons les bases generals i les bases específiques que regula l'ajuntament per a cada modalitat d'ajut que també presti l'Organisme, on es determinarà el seu objecte, els/les causants i els/les beneficiaris/àries, els seus requisits específics, documentació que s'ha d'aportar i l'import màxim de cada ajut. No regiran les bases del fons d'acció social de l'ajuntament de Sabadell pel que fa a l'import màxim a percebre per unitat familiar, i pel que fa a la totalitat de modalitats d'ajuts.

Els ajuts que presta l'Organisme són:

L'ajut per minusvalidesa.
L'ajut per naixement, acollida o adopció.
L'ajut per escola bressol.
L'ajut per pròtesis.
L'ajut per estudis.

Es fixa un import màxim a percebre en concepte d'ajudes de 500.-EUR per unitat familiar.

La dotació econòmica prevista per l'Organisme per sufragar les despeses derivades dels ajuts socials és la següent:

6.100 EUR per a l'any 2012.

Aquesta bossa s'incrementarà anualment segons la llei de pressupostos de l'estat.

Els ajuts en concepte de natalitat no seran prorratejables en cap cas i s'abonaran mensualment.

Article 22 - Edat de jubilació, jubilació anticipada i jubilació parcial

Els requisits per accedir a la jubilació, jubilació anticipada i jubilació parcial es regiran per la normativa establerta per la llei general de la seguretat social.

Article 23 - Invalidesa total

Quan a un/a treballador/a d'edat inferior a 55 anys li sigui declarada una situació d'invalidesa en grau de total, ja sigui derivada d'accident laboral o de malaltia comuna, i sempre que no sigui factible el canvi o adaptació del lloc de treball, l'Organisme li abonarà la diferència entre el 55% i el 75% de la base reguladora fins que arribi als 55 anys.

Article 24 - Revisió d'incapacitat permanent

L'Organisme garantirà la reincorporació d'aquells/es treballadors/es que tot i haver estat declarats en situació d'incapacitat permanent total o absoluta, la seguretat social revisi la seva situació i els doni l'alta mèdica.

Capítol V: Ordenació de l'activitat professional

Planificació dels recursos humans

Article 25 - Plantilla

La plantilla de personal està integrada per les places de caràcter permanent de personal laboral de l'Organisme agrupades per categories. Per a les places de personal laboral es detalla la categoria a la qual pertanyen d'acord amb la titulació exigida per al seu accés, el nombre de places que hi ha de cada categoria i quantes d'aquestes tenen la consideració de vacants.

La plantilla de personal de l'Organisme s'aprova anualment, previ acord del consell rector, pel ple de la corporació en la mateixa sessió en què aprova la relació de llocs de treball i el pressupost. Per tant, la plantilla i la relació de llocs de treball són públiques.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 26 - Relació de llocs de treball

Concepte

La relació de llocs de treball és l'eina de gestió que recull l'estructura orgànica de l'Organisme i a través de la qual es realitza l'ordenació de tots els llocs de treball presents a l'organització. Permet desenvolupar les polítiques de personal segons els objectius estratègics prèviament fixats i és la base de la planificació de recursos humans d'acord amb les necessitats de l'organització.

Estructura de la relació de llocs de treball

La relació de llocs de treball ha de permetre visualitzar de manera sistemàtica i ordenada tots els llocs de treball existents a l'organització i, per a cadascun d'ells, ha de detallar la informació següent:

Denominació del lloc de treball

Tipus de lloc: genèric, singularitzat o de comandament.

Tipus de provisió del lloc de treball: concurs de mèrits o lliure designació.

Actualització de la relació de llocs de treball

En tant que la relació de llocs de treball és una eina de gestió dinàmica lligada a l'evolució de la plantilla, anualment es realitzarà la seva actualització.

Article 27 - Oferta pública d'ocupació

Totes les places de plantilla ocupades de forma interina o temporal a 31 de desembre s'inclouran en l'oferta pública d'ocupació de l'exercici següent. L'Organisme elaborarà l'oferta pública d'ocupació dins del primer trimestre de cada any natural, de conformitat amb les taxes de reposició d'efectius que aprovi amb caràcter general la llei de pressupostos general de l'estat.

Tenen la consideració de places vacants aquelles que no estiguin ocupades amb caràcter definitiu per personal laboral i que no tinguin el caràcter de reservades.

L'oferta pública d'ocupació s'haurà d'executar en el termini de tres anys comptadors a partir de la seva aprovació.

Es garantirà la realització dels corresponents concursos de trasllats horitzontals per al personal fix abans de l'execució parcial/total de l'oferta pública d'ocupació.

Reserva de places en torn restringit per a persones disminuïdes

L'Organisme es compromet a dur a terme una política activa que faciliti la integració de les persones disminuïdes per tal que el dret a l'accés a la funció pública, al treball i a la lliure elecció de professió o ofici arribin a ser efectius.

Amb aquest objectiu es reserven un 7% de les places de la plantilla de l'Organisme que constitueixen l'oferta d'ocupació pública anual, per tal que puguin ser proveïdes per persones amb una disminució igual o superior al 33%. En cas que aquestes places quedin desertes, passaran automàticament a incrementar les del torn lliure.

Reserva de places en torn restringit per a promoció interna

Amb la voluntat de facilitar la promoció interna del personal de la l'Organisme, es reserven un 50% de les places de l'oferta pública d'ocupació anual per tal que es proveixin mitjançant torn restringit de promoció interna, a menys que de forma consensuada dels delegats de personal i l'Organisme pactin puntualment un percentatge inferior o superior, d'acord amb els marges legalment establerts.

En cas que aquestes places quedin desertes, passaran automàticament a incrementar les del torn lliure.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Reserva de places en torn restringit per a dones en àmbits en els quals estiguin subrepresentades

De conformitat amb l'ordre pre/525/2005, de 7 de març, de medidas para la igualdad entre mujeres y hombres i de comú acord amb la part social, s'establirà, si s'escau, una reserva de places de l'oferta pública d'ocupació per a dones en aquells àmbits en els quals hi hagi una subrepresentació femenina.

En cas que aquestes places quedin desertes, passaran automàticament a incrementar les del torn lliure.

Sistemes de selecció i provisió de llocs de treball

Article 28 - Sistemes de selecció i accés

Els sistemes de selecció i accés a les places de la plantilla de l'Organisme són els previstos legalment, amb la garantia del compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

En els cas que a l'Organisme hi hagi una plaça vacant amb caràcter temporal i no es disposés d'una borsa de treballadors/es que permetés cobrir-la, l'Organisme podrà nodrir-se de la borses de treballadors de l'ajuntament de Sabadell.

Article 29 - Provisió de llocs de treball

Concurs de trasllats

Prèviament a la convocatòria de les places incloses en l'oferta pública d'ocupació, l'Organisme convocarà un concurs de trasllats. El concurs de trasllats es regularà per les corresponents bases. En qualsevol cas, però, els canvis de lloc de treball duts a terme en el marc de concursos de trasllats horitzontals només seran possibles entre llocs del mateix règim (laboral), d'igual categoria/denominació (a menys que les bases reguladores ho excepcionin per a alguna categoria).

Els/les participants a un concurs de trasllats han d'haver estat ocupant el lloc de treball amb caràcter laboral fix d'origen durant un mínim de 2 anys de forma continuada en la data d'expiració del termini per a la presentació de sol·licituds.

Provisió de llocs de treball de plantilla vinculats a places convocades en execució de l'oferta pública d'ocupació

Els/les aspirants proposats/des pel tribunal de selecció per cobrir amb caràcter definitiu una plaça se'ls adscriurà el lloc de treball d'acord amb els següents criteris:

Si alguna/es de les places convocades va lligada a un lloc de treball de complement de destí i/o complement específic superior/s al/s base/s de la categoria de la plaça, aquestes s'assignaran per l'Organisme fent una adscripció de funcions provisional del/s lloc/s corresponent/s a l'/als aspirant/s que per coneixements, habilitats, experiència i aptituds relacionals cregui més adient/s per al/s lloc/s de treball, fins que el/s lloc/s de treball es proveeixin amb el concurs pertinent.

Per motius d'optimització organitzativa, aquells/es laborals temporals que hagin superat amb dret a plaça el procés selectiu, sempre que hi hagi acord tant per part del/la treballador/a com per part del servei d'adscripció, passaran a ocupar com a personal laboral fix les mateixes places/llocs de treball que ja estaven ocupant amb caràcter temporal.

La resta de llocs de treball seran assignats per l'Organisme, en funció de les necessitats dels serveis i tenint en compte les prioritats de lloc de treball que hagin manifestat els/les aspirants proposats/des.

Article 30 - Borses de treball

L'Organisme podrà promoure l'elaboració de borses de treball per vacants sobrevingudes.

Les borses han de servir per cobrir imprevistos i situacions no planificades, ja siguin de caràcter puntual (substitucions, jubilacions parcials, reforços puntuals, etc.) o de caràcter transitori fins que no es convoqui la provisió definitiva de la plaça pels sistemes de selecció establerts a la normativa d'aplicació. També es podran fer servir en cas de produir-se situacions administratives que generin reserva de plaça (comissions de servei, serveis especials, excedències forçoses, etc).

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 31 - Pla d'acollida

L'Organisme s'adherirà al protocol d'actuació de l'ajuntament de Sabadell, que es concreta en un pla d'acollida, per tal de facilitar la integració a l'organització de les persones de nou ingrés i, en el cas de canvis de llocs de treball de personal ja existent a la l'Organisme, el coneixement dels aspectes importants a tenir en compte en el nou lloc de treball.

Article 32 - Període de prova

A. Personal laboral fix de nou ingrés o personal laboral temporal que passi a ocupar places vacants de plantilla fins a la seva provisió definitiva.

S'estableix el següent període de prova amb caràcter selectiu:

6 mesos per a les places dels grups A1, A2 i B.
2 mesos per a la resta de grups (C1, C2 i AP).

Les bases de la corresponent convocatòria de les places hauran d'especificar que s'estableix aquest període de prova i que aquest formarà part del procés selectiu.

S'haurà d'assignar un/a treballador/a d'igual o superior grup de classificació com a tutor/a de la persona que estigui en període de prova, qui haurà de vetllar perquè se li assignin funcions corresponents al grup de classificació de la plaça a la qual ha optat i en farà el seguiment i posterior avaluació. Aquesta avaluació es formalitzarà en un informe que, amb la conformitat dels diferents responsables de l'àmbit on la persona ha dut a terme el període de prova, acreditarà la superació o no del període de prova. L'informe d'avaluació serà elevat al tribunal de selecció corresponent i es posarà en coneixement de la persona avaluada per tal que hi pugui fer les al·legacions que consideri oportunes.

En cas que el/la treballador/a hagi estat amb anterioritat nomenat/da o contractat/da com a personal laboral temporal o fix en una plaça de l'Organisme amb la mateixa categoria que la de la contractació actual, el període d'aquest/s nomenament/s i/o contracte/s computarà com a període de prova per a l'actual contractació.

B. Personal que substitueixi transitòriament el/la titular d'una plaça de plantilla o que hagi estat nomenat/contractat com a reforç o per dur a terme programes de caràcter temporal.

S'estableix el següent període de prova amb caràcter selectiu:

3 mesos per a les places dels grups A1, A2 i B.
1 mes per a la resta de grups (C1, C2 i AP).

En aquests casos serà el/la responsable directe/a del lloc de treball de la persona objecte d'avaluació qui en supervisi les tasques i determini, conjuntament amb la gerència, la superació o no del període de prova.

En cas que la persona hagi estat contractat com a personal laboral temporal o fix en una plaça de l'Organisme de la mateixa categoria que la de la contractació actual, el període d'aquest/s contracte/s computarà com a període de prova per a l'actual contractació.

El còmput del període de prova queda interromput quan es produeixen les següents casuístiques i es reprèn en acabar aquestes:

Baixa per incapacitat temporal.
Vacances.
Permís per naixement de fill/a prematur/a i/o hospitalització de neonats.
Permís de maternitat/adopció o acolliment.
Permís de lactància en cas que s'opti per compactar-la.
Permís de paternitat.
Llicència per matrimoni/formació de parella de fet.
Llicència per atendre familiars a càrrec.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 33 - Període de preavis

En el cas que:

Es produeixi la renúncia voluntària d'un contracte temporal per part d'un/a treballador/a, la qual no estigui motivada per un canvi de lloc de treball dins el mateix Organisme.

Es sol·liciti una excedència voluntària per incompatibilitat o interès particular.

Es produeixi la renúncia voluntària, per les causes que siguin, d'una plaça ocupada amb caràcter definitiu.

El/la treballador/a tindrà l'obligació de donar un preavis a l'Organisme d'1 mes en cas de places de grups a1, a2 i b i de 15 dies en cas de places de grups c1, c2 i ap, comptador des de la data de presentació de la instància comunicant/sol·licitant la circumstància concreta al registre de l'ajuntament de Sabadell. La instància ha d'anar adreçada a l'agència tributària de Sabadell.

L'incompliment del període de preavis per part del/la treballador/a, suposarà el descompte proporcional dels dies de preavis no complerts en la corresponent liquidació.

Promoció interna

Article 34 - Promoció interna

L'Organisme fomentarà la promoció interna dels/de les seus/ves treballadors/es, tant la vertical com horitzontal.

La promoció interna vertical consisteix en l'ascens des d'una categoria immediatament superior entre places d'un mateix règim laboral.

La promoció interna horitzontal consisteix en el canvi a un lloc de treball de la mateixa categoria professional però diferent retribució complementària.

La reserva de places en torn restringit per a promoció interna de l'article 26 del present conveni comprèn la promoció vertical i la promoció horitzontal que comporti no només un canvi de lloc de treball sinó també de plaça.

Promoció interna vertical

Els requisits exigits als/a les empleats/des de l'Organisme per prendre part en el torn restringit de promoció interna amb canvi de grup de classificació són:

Estar en servei actiu.

Ser personal laboral fix i ocupar una plaça amb caràcter definitiu del grup de classificació immediatament inferior al de la plaça al qual es vol optar.

Posseir la titulació exigida per ocupar la plaça a la qual es vol accedir.

Tenir una antiguitat mínima de dos anys en la plaça que actualment s'ocupa.

Reunir altres requisits que puguin establir-se a les bases.

Promoció interna horitzontal

Els requisits exigits als/les treballadors/es de l'Organisme per prendre part en els processos de promoció interna horitzontal són:

Estar en servei actiu.

Ser personal laboral fix i ocupar una plaça amb caràcter definitiu del mateix grup de classificació que la corresponent al lloc de treball al qual es vol optar.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Tenir una antiguitat mínima de dos anys en la plaça que actualment s'ocupa.

Reunir altres requisits que puguin establir-se a les bases.

En aquest cas el procediment emprat serà el de concurs i es regularà amb les corresponents bases.

Desenvolupament professional

Article 35 - Formació

La formació és un dret dels/les treballadors/es de l'Organisme es compromet a garantir aquest dret mitjançant els mecanismes que s'estableixen en el present conveni.

Formació per competències

La formació per competències és una eina bàsica de política de recursos humans que té per objectiu contribuir al creixement professional del/la treballador/a a curt, mig i llarg termini en el desenvolupament de les tasques que té encomanades, alhora que dóna resposta a l'exigència de millora dels serveis municipals.

La formació per competències ha de garantir l'adquisició dels coneixements, les habilitats i les actituds adequades per a un òptim desenvolupament de les funcions del lloc de treball, així com la consegüent progressió en l'itinerari professional de la persona.

La planificació de les actuacions formatives es durà a terme a partir de:

Definició les competències que es requereixen per a cada lloc de treball.

Definició del recorregut d'assoliment o perfeccionament màxim d'aquestes competències.

Determinació del nivell d'assoliment o perfeccionament de cada competència en el qual es troba el treballador/a.

Detecció de les actuacions formatives que poden ajudar el treballador/a a progressar en el seu itinerari professional.

L'Organisme s'adherirà al pla de formació que a l'efecte aprovi l'ajuntament de Sabadell.

La formació del lloc de treball s'ha de dur a terme preferentment durant la jornada laboral. Quan això no sigui possible, les hores esmerçades en formació fora de la jornada laboral es permetrà que es compensin amb equivalència 1x1 en temps de descans.

Capítol VI: Seguretat i salut laborals

Article 36 - Pla de prevenció de riscos laborals

Garantir la seguretat i salut dels/de les treballadors/res exigeix una actuació per part de l'Organisme més enllà del mer compliment formal dels deures i obligacions en matèria preventiva. La prevenció de riscos laborals s'ha d'integrar en el sistema general de gestió de l'Organisme, tant en el conjunt de les seves activitats com en tots els nivells jeràrquics d'aquesta, a través de la implantació i aplicació del pla de prevenció de riscos laborals.

Implantar la prevenció a tots els nivells jeràrquics de l'Organisme implica l'assumpció per part de cadascun d'ells de la responsabilitat que això suposa, així com l'obligació de tenir present i incloure la prevenció de riscos a qualsevol activitat que realitzin o ordenin i en totes les decisions que adoptin.

S'estableix doncs, que la seguretat ha de ser intrínseca i inherent al desenvolupament de qualsevol feina, per la qual cosa les responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals estan assignades de forma directa a les funcions de cada lloc de treball de cada empleat/da.

El responsable d'un àmbit de treball també ho és de l'adopció de les mesures de prevenció de riscos precises perquè el treball es realitzi amb les degudes condicions de seguretat i salut, donant les instruccions necessàries a l'efecte.

El pla de prevenció tindrà una vigència pluriennal i continuarà:

L'estructura organitzativa.

La política de prevenció.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Funcions i responsabilitats en matèria de prevenció.
Consulta i participació dels treballadors/es.
Processos de prevenció i procediments operatius.
Organització de recursos per les activitats preventives.

A través dels delegats de personal, les parts signants del present conveni en faran el seguiment.

Els instruments essencials per a la gestió i aplicació del pla de prevenció de riscos són l'avaluació de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.

L'agència tributària de Sabadell té formalitzat un contracte amb una societat de prevenció per la realització del servei integral de prevenció de riscos laborals.

Article 37 - Consulta i participació dels/de les treballadors/es en matèria preventiva

En base el disposat a la llei de prevenció de riscos laborals, els/les treballadors/es participen en les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos laborals mitjançant els seus representants, els delegats de prevenció, que tenen unes funcions específiques en aquesta matèria.

La gerència consultarà als treballadors, l'adopció de les decisions relatives a:

Organització de les activitats de protecció i prevenció.
Designació dels treballadors encarregats de portar a terme les activitats preventives.
Designació dels treballadors encarregats de les mesures d'emergència.
Procediments d'informació i documentació sobre riscos laborals.
Formació en matèria preventiva.
Qualsevol altre acció que pugui tenir efectes substancials sobre la seguretat i la salut dels treballadors.

Les consultes a que fa referència aquest punt, es portaran a terme a través dels delegats de personal, que disposaran de quinze dies per respondre.

L'Organisme fomentarà la participació dels treballadors en el marc de la normativa legal de prevenció de riscos laborals i posarà a la seva disposició els parts de comunicació de riscos i propostes de millora.

Article 38 - Vigilància de la salut

El control de la salut dels/de les treballadors/es en relació als riscos específics i genèrics derivats del lloc de treball, es farà mitjançant els reconeixements mèdics i els protocols específics per a cada cas.

Les revisions mèdiques són de caràcter voluntari, excepte en els casos previstos a l'article 22 de la ley de prevenció de riesgos i l'article 197 de la ley general de seguridad social.

En el mateix moment en que es realitzin les revisions mèdiques es faran campanyes de vacunació adreçades als/a les treballadors/es que ho sol·licitin.

Article 39 - Adequació/canvi del lloc de treball per motius de salut

Quan un/a laboral fix/a acreditat, mitjançant certificat o informe mèdic, la necessitat de limitar, per motius de salut, determinades funcions del seu lloc de treball, s'adaptarà el lloc de treball sempre que sigui possible. Quan, ateses les limitacions acreditades, l'adaptació del lloc de treball no sigui possible, es procurarà reubicar la persona en un altre lloc de treball adequat al seu perfil professional i que comporti el desenvolupament de funcions compatibles amb el seu estat de salut. El canvi de lloc de treball per motius de salut comportarà la corresponent adequació a les condicions de treball del nou lloc d'adscripció. El canvi de lloc de treball, però, en cap cas podrà comportar una reducció del sou de llocs de treball guanyats per concurs.

Article 40 - Conductes d'assetjament

Tota persona té dret a rebre un tracte respectuós i digne al seu lloc de treball. Qualsevol tipus d'assetjament en el lloc de treball es considera intolerable i es considerarà falta greu o molt greu, als efectes sancionadors que procedeixin.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Es considera assetjament sexual, la conducta de naturalesa sexual que afecti la dignitat de la dona i de l'home dins el seu àmbit laboral.

Es considera assetjament moral, el comportament amb violència psíquica extrema que reiteradament rep una persona per part d'una o varies persones.

L'Organisme s'adherirà al protocol d'assetjament que a tal efecte aprovi l'ajuntament de Sabadell.

Quan l'Organisme disposi d'informació que pugui apuntar cap a una conducta d'assetjament, obrirà un expedient d'informació reservada per tal d'aclarir els fets i resoldre en conseqüència, preservant la intimitat de les persones afectades. El termini de resolució de l'expedient serà el més breu possible i es prioritzaran aquestes casuístiques per davant de la resta.

Article 41 - Formació en matèria de prevenció

Dins els plans de formació i de conformitat amb l'article 19 de la llei de prevenció de riscos laborals, s'impartirà a tots/es els/les treballadors/es una formació teòrica i pràctica de seguretat i salut del seu lloc de treball.

Aquesta formació específica per a cada lloc de treball es donarà:

Quan els/les treballadors/es es donin d'alta a l'Organisme.

Quan es produeixi un canvi de lloc de treball.

Article 42 - Incompliment de les obligacions treballadors/es en matèria de prevenció de riscos laborals

L'incompliment per part dels treballadors/es de les obligacions establertes en l'article 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, a efectes disciplinaris, tindran la consideració d'incompliment laboral.

Capítol VII: Condicions sindicals

Article 43 - Dels/de les treballadors/es i els seus representants

En el marc dels articles 7 i 129 de la constitució espanyola i article 4 del text refós de l'estatut dels treballadors s'entén inscrita la participació dels treballadors en l'Organisme, així com les diferents vies i procediments establerts al present conveni general.

Els treballadors tenen dret a l'assistència i assessorament dels seus representants en els termes reconeguts en la llei i al present conveni.

Article 44 - Del dret de reunió

Els/les treballadors/es de l'Organisme tenen dret a reunir-se en assemblea de conformitat amb els articles 77 i següents del text refós dels estatuts dels treballadors.

Les reunions es desenvoluparan fora de les hores de feina, llevat d'acord amb la gerència. En el supòsit d'acordar-se amb la gerència que l'assemblea tingui lloc en hores de feina, s'acordaran també les mesures oportunes per assegurar que el seu desenvolupament no perjudiqui l'activitat normal de l'Organisme.

L'Organisme respectarà el dret de tot treballador/a a sindicar-se lliurement i s'admetrà que els treballadors afiliats a un sindicat puguin fer reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de feina.

Article 45 - Drets, obligacions i garanties dels delegats de personal

Els delegats de personal, tindran les facultats, drets, obligacions i garanties assenyalades per als mateixos per la llei orgànica de llibertat sindical i estatut dels treballadors.

Dilluns, 17 de setembre de 2012

Article 46 - Llibertats sindicals

A fi de garantir el ple exercici de la llibertat sindical, seran nuls i sense efecte els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'Organisme que continguin o impliquin qualsevol tipus de discriminació en l'ocupació, en les condicions de la feina, siguin favorables o adversos, per raó de l'adhesió o no a un sindicat, als seus acords o a l'exercici en general d'activitats sindicals.

Article 47 - Dels delegats de personal

Tindran, dins del seu propi àmbit exclusiu, la capacitat, competències i garanties que la llei expressament determini en cada moment, així com les obligacions inherents a l'acompliment de les seves funcions.

Article 48 - Utilització d'eines telemàtiques per la representació legal dels/de les treballadors/es

Utilització del correu electrònic. Sempre que els sistemes operatius ho permetin, i constitueixin el mitjà habitual de treball i comunicació, els delegats de personal de l'Organisme, dins l'exercici i àmbit de les seves funcions representatives, podran accedir a la utilització del correu electrònic, respectant en tot cas la normativa de protecció de dades, amb la finalitat de transmetre informació de naturalesa sindical i laboral, d'acord amb el que disposa l'article 8 de la lols. La utilització del correu electrònic per a aquests finalitats, que s'haurà de realitzar amb criteris de racionalitat, tindrà les següents:

Condicions:

Les comunicacions no podran pertorbar l'activitat normal de l'Organisme.

L'ús del correu electrònic no podrà perjudicar l'ús específic de l'Organisme per al qual hagi estat creat. A aquests efectes l'Organisme podrà determinar les condicions d'utilització per a finalitats sindicals.

La utilització d'aquests mitjans telemàtics no podrà ocasionar despeses addicionals a l'Organisme.

Article 49 - Tauler d'anuncis

Els representants dels/de les treballadors/es, podran sol·licitar la col·locació, en un lloc accessible triat per l'Organisme, d'un tauler d'anuncis.

En aquest tauler només es podran inserir, prèvia comunicació a la gerència, comunicacions de contingut laboral, sindical o professional.

Article 50 - Acumulació de crèdit de hores mensuals

El número d'hores mensuals que correspongui als membres dels delegats de personal, podran ser acumulades en un o diversos representants, sempre que sigui formalment proposat a l'Organisme i, això no comporti que el representant dels treballadors amb crèdit acumulat gaudeixi d'un número d'hores superior al doble que li pogués correspondre, llevat d'acord específic que es pogués produir entre l'Organisme i els membres dels delegats de personal.

Article 51 - Dedicació sindical al conveni col·lectiu

Les hores dedicades pels delegats de personal, dins de l'horari de treball, a les reunions de del conveni col·lectiu, seran a càrrec de l'Organisme. Aquestes hores no es computaran com a part del crèdit d'hores mensuals.

Disposicions addicionals

Disposició addicional primera.- Tot allò regulat expressament en el present conveni es veurà afectat, modificant-se, en funció de la regulació que s'acordi en l'acord/conveni de condicions de l'ajuntament de Sabadell.

Disposició addicional segona.- D'acord amb l'article 2 del present conveni, el mateix entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel ple de la corporació fins al 31 de desembre de 2015. No obstant, pel que fa als efectes econòmics derivats del nou quadre retributiu contemplat a l'annex IV del present conveni, tindrà efectes retroactius des de l'1 de gener de 2011, amb valors de l'any 2011, llevat pel que fa a les productivitats de secretari/a de direcció i notificadors, que tindran efectes l'endemà de la data d'aprovació d'aquest conveni.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 17 de setembre de 2012

ANNEX I

PLANTILLA PERSONAL LABORAL PERMANENT
Agència Tributària de Sabadell

DENOMINACIÓ PLAÇA	GRUP DE CLASSIFICACIÓ	NÚMERO DE PLACES	PLACES VACANTS
Tècnic/a mitjà tributari	A2	1	0
Tècnic/a auxiliar tributari	C1	6	0
Auxiliar tècnic/a tributari	C2	8	0
Auxiliar administratiu/va- Informador/a	C2	10	3
Notificador/a	AP	10	10

Total places: 35.

ANNEX II

RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL PERSONAL LABORAL PERMANENT
Agència Tributària de Sabadell

DENOMINACIÓ LLOC DE TREBALL	GRUP DE CLASSIFICACIÓ	NIVELL CD	COMPLEMENT ESPECÍFIC IMPORT ANUAL EN EUR	NÚM. D'ACTIUS	SISTEMA DE PROVISIÓ	TIPUS DE LLOC
Cap de secció	A2/C1/C2	22/18	19.423,46	3	Concurs-oposició	Comandament
Cap d'Unitat	C1/C2	18	10.521,28	5	Concurs-oposició	Comandament
Agent Tributari-caixer	C1	15	8.989,26	1	Concurs-oposició	Genèric
Agent Tributari	C1/C2	15/14	8.375,92	6	Concurs-oposició	Genèric
Auxiliar Administratiu/va-Informador/a	C2	14	8.049,02	10	Concurs-oposició	Genèric
Notificador/a	AP	10	2.182,46	10	Concurs-oposició	Genèric

Número de llocs de treball: 35.

ANNEX III

NÚM. MATRÍCULA	ESTRUCTURA LABORAL ANTERIOR	NOVA ESTRUCTURA LABORAL	
	DENOMINACIÓ	DENOMINACIÓ PLAÇA	DENOMINACIÓ LLOC DE TREBALL
1	Cap 1a	auxiliar tècnic/a tributari	Cap de secció
15	Cap 1a	tècnic/a mitjà tributari	Cap de secció
17	Cap 1a	tècnic/a auxiliar tributari	Cap de secció
4	Cap 2a	auxiliar tècnic/a tributari	cap d'unitat
46	Cap 2a	tècnic/a auxiliar tributari	cap d'unitat
2	Cap 2a	auxiliar tècnic/a tributari	cap d'unitat
6	Cap 2a	auxiliar tècnic/a tributari	cap d'unitat
8	Cap 2a	auxiliar tècnic/a tributari	cap d'unitat
30	Oficial 1a	tècnic/a auxiliar tributari	agent tributari
35	Oficial 1a	tècnic/a auxiliar tributari	agent tributari
7	Oficial 1a	auxiliar tècnic/a tributari	agent tributari
47	Oficial 1a	tècnic/a auxiliar tributari	agent tributari-caixer
40	Oficial 1a	tècnic/a auxiliar tributari	agent tributari
3	Oficial 1a	auxiliar tècnic/a tributari	agent tributari
25	Oficial 1a	auxiliar tècnic/a tributari	agent tributari
9	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
62	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
56	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
69	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
68	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
49	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
12	Oficial 2a	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
77	auxiliar administratiu	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
77	auxiliar administratiu	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
78	auxiliar administratiu	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
76	auxiliar administratiu	auxiliar administratiu/va-informador/a	auxiliar administratiu/va-informador/a
87	notificador	notificador/a	notificador/a
82	notificador	notificador/a	notificador/a
81	notificador	notificador/a	notificador/a
80	notificador	notificador/a	notificador/a
86	notificador	notificador/a	notificador/a
85	notificador	notificador/a	notificador/a
79	notificador	notificador/a	notificador/a
84	notificador	notificador/a	notificador/a
83	notificador	notificador/a	notificador/a
89	notificador	notificador/a	notificador/a

CVE-Núm. de registre: 062012001095

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 17 de setembre de 2012

ANNEX IV

RETRIBUCIONS ANUALS

NÚM. MATRÍCULA	GC	CD	CE	SOU	C.DESTÍ	C.ESPECÍFIC	PRODUCTIVITAT DEDICACIÓ ADDITIONAL	ALTRES PRODUCTIVITATS	COMPLEMENT PERSONAL	TRIENNIS	TOTAL RETRIBUCIONS
1	C2	18	CS	8.378,58	5.527,06	19.423,46	3.912,22	-	10.140,05	1.751,82	49.133,19
15	A2	22	CS	12.906,52	7.137,76	19.423,46	3.897,11	-	3.833,47	3.206,04	50.404,36
17	C1	22	CS	9.884,84	7.137,76	19.423,46	3.897,11	-	6.855,15	2.475,64	49.673,96
4	C2	18	CU	8.378,58	5.527,06	10.521,28	2.510,99	-	3.473,00	1.751,82	32.162,73
46	C1	18	CU	9.884,84	5.527,06	10.521,28	2.501,21	-	1.858,02	1.520,07	31.812,48
2	C2	18	CU	8.378,58	5.527,06	10.521,28	2.789,06	3.325,00(1)	3.237,68	1.751,82	35.530,48
6	C2	18	CU	8.378,58	5.527,06	10.521,28	2.510,99	-	3.473,00	1.751,82	32.162,73
8	C2	18	CU	8.378,58	5.527,06	10.521,28	2.510,99	-	3.473,00	1.751,82	32.162,73
30	C1	15	AT	9.884,84	4.584,16	8.375,92	2.056,04	-	-	2.167,08	27.068,04
35	C1	15	AT	9.884,84	4.584,16	8.375,92	2.056,04	-	-	1.694,98	26.595,94
7	C2	14	AT	8.378,58	4.270,14	8.375,92	2.051,34	-	1.767,98	1.751,82	26.595,78
47	C1	15	AT-C	9.884,84	4.584,16	8.989,26	2.111,24	-	-	1.770,33	27.339,83
40	C1	15	AT	9.884,84	4.584,16	8.375,92	2.056,04	-	-	1.668,67	26.569,63
3	C2	14	AT	8.378,58	4.270,14	8.375,92	2.055,90	-	1.818,66	1.751,82	26.651,02
25	C2	14	AT	8.378,58	4.270,14	8.375,92	2.050,86	-	1.762,72	1.501,56	26.339,79
9	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	1.862,80	-	-	1.751,82	24.312,36
62	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	1.862,80	-	-	911,54	23.472,08
56	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	1.862,80	-	-	1.001,04	23.561,58
69	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	2.012,74	1.666,00(2)	-	750,78	25.127,26
68	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	1.862,80	-	-	750,78	23.311,32
49	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	1.862,80	-	-	1.001,04	23.561,58
12	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	1.862,80	-	-	1.751,82	24.312,36
77	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	-	-	-	-	20.697,74
78	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	-	-	-	-	20.697,74
76	C2	14	AX-I	8.378,58	4.270,14	8.049,02	-	-	-	-	20.697,74
87	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
82	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
81	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
80	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
86	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
85	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
79	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
84	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
83	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86
89	AP	10	NT	7.678,58	3.012,66	2.182,46	-	901,16 (3)	-	-	13.774,86

(1) productivitat coordinació informàtica.

(2) La productivitat secretaria direcció s'abonarà a partir de l'aprovació conveni.

(3) La productivitat notificadors s'abonarà a partir de l'aprovació de conveni.

Barcelona, 5 de juliol de 2012

La cap del Servei de Coordinació dels Serveis Territorials (e. f., per suplència del director, Resolució del secretari general de 6 de juliol de 2011), Esther Brull Hevia