

Dilluns, 11 de juliol de 2011

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

*RESOLUCIÓ de 7 de juny de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Canyelles per al període 27.07.2010-31.12.2013 (codi de conveni núm. 0816672)*

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Canyelles, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 30 de maig de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Canyelles per al període 27.07.2010-31.12.2013 (codi de conveni núm. 0816672) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província (BOP) de Barcelona*.

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE CANYELLES PER AL PERÍODE 27.07.2010-31.12.2013

Capítol I

Part general

Article 1

Àmbit funcional i parts concertants

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

- a) Regular les condicions de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Canyelles.
- b) En aquells articles que expressament es digui, la unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball de tot el personal al servei de l'Ajuntament, d'acord amb la normativa vigent.
- c) Establir un règim de classificació comú amb els mateixos criteris retributius per a tot el personal al servei de l'Ajuntament.

2. Les parts concertants són les representants legals dels treballadors de l'Ajuntament, com a part sindical, i els representants de l'Ajuntament de Canyelles, com a part empresarial.

Article 2

Àmbit personal

Aquest Conveni s'aplicarà als treballadors i treballadores de l'Ajuntament de Canyelles contractats d'acord amb la legislació laboral. En resten exclosos el personal funcionari, el designat per a llocs de confiança i el personal de plans d'ocupació, tallers, o similars.

Article 3

Àmbit territorial

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

Dilluns, 11 de juliol de 2011

## Article 4

### Àmbit temporal

El present conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i aprovació formal per l'òrgan competent de la corporació, llevat aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà vigència de 3 anys fins al 31 de desembre de 2013.

## Article 5

### Pròrroga i denúncia

1. Si cap de les dues parts concertants no denuncia la vigència del Conveni en el termini de 2 mesos abans de la data en què finalitzi la seva vigència, s'entendrà prorrogat per períodes successius d'un any.

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

## Article 6

### Interpretació i vigilància

1. En el termini de quinze dies naturals des de l'aprovació d'aquest Conveni es constituirà una Comissió Paritària, formada per 2 persones representants de l'Ajuntament de Canyelles i 2 persones representants de les treballadores i treballadors, que establiran de mutu acord les seves normes de funcionament. La Comissió adoptarà els seus acords per unanimitat.

2. Aquesta Comissió estarà encarregada de la interpretació i vigilància del compliment d'aquest Conveni. Es reunirà en sessió ordinària quatre cops a l'any i, en qualsevol altra ocasió, en un termini de tres dies hàbils des del moment en què una part ho demani a l'altra per escrit, incloent en aquest escrit l'ordre del dia de la sessió.

3. Les reunions de la Comissió Paritària hauran de constar en acta, i els acords que s'hi adoptin seran de compliment obligat, formant part a partir d'aquell moment del conveni com a criteris interpretatius, i mai no podran envair la competència de les autoritats administratives i jurisdiccionals.

## Article 7

### Garantia i absorció.

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

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

## Article 8

### Remissió al Consorci d'Estudis de Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL)

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

## Capítol II

### Condicions de treball

#### Secció I

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

## Article 9

### Jornada laboral, horari i calendari.

1. La jornada bàsica laboral serà de 37 hores setmanals.

2. A aquests efectes, només es considerarà temps de treball efectiu aquell en el que el treballador es troba en el seu lloc de treball (no només en el centre de treball, sinó en el seu lloc de treball), uniformat adequadament (si fos el cas) i exercint les funcions pròpies del seu lloc de treball o aquelles a que ha estat destinat per l'empresa. No formen part del

Dilluns, 11 de juliol de 2011

---

temps efectiu de treball el temps destinat, entre d'altres, a vestir-se o desvestir-se d'uniformitat o canvi vestuari; ni sortir a fumar.

Article 10  
Horari general

1. Amb caràcter general, l'horari del personal d'oficines serà:

Matí:

de 08.00h a 14.30 h, dilluns, dimarts i dijous;

de 08.00h a 14.00h, dimecres i divendres, excepte OAC, que amb les mateixes hores anuals que la resta del personal treballaran un dissabte al mes.

Tardes:

dimecres i divendres de 16.00 hores a 19.00 hores.

El divendres les tardes es treballaran alternes, d'acord amb la distribució de torns establerta a començament d'any i lliurada pel Departament de Personal.

2. Amb caràcter específic, els recursos humans destinats als serveis de la brigada municipal, l'escola, la llar municipal i qualsevol altre que es pugui crear quines característiques i naturalesa així ho requereixi, tindran horaris específics diferents de l'assenyalat a l'apartat 1 d'aquest mateix article, amb els límits establerts als apartats 1 i 3 de l'article anterior:

Llar d'infants:

El servei de la llar d'infants romandrà obert des de les 08.00h del matí a les 17.00h de la tarda. En aquest sentit, s'establirà una rotació periòdica per part de tot el personal del centre als efectes de la cobertura de l'hora de permanència (de 08.00h a 09.00h).

L'escreix d'hores diàries, respecte la jornada bàsica establerta (37 h setmanals), que realitzi el personal del centre s'acumularan i es gaudiran mitjançant compensació en els períodes vacacionals o festives lectives de l'alumnat (Carnaval, Setmana Santa, estiu, Nadal...). A aquests efectes, abans de l'inici de curs es lliurarà per part de l'empresa al personal del centre el calendari de treball de tot el curs.

Conserge d'escola:

Matins: de 08.00 a 12.15 hores.

Tardes: de 14.45 a 18.00 hores.

No obstant l'anterior, i també amb els límits de l'article 9, l'horari podrà ser intensiu durant els períodes que així ho marqui el calendari escolar aprovat per la Generalitat de Catalunya. Si el gaudi per part d'aquest personal de períodes vacacionals o festius lectius escolars marcats en el calendari suposes realitzar menys jornades i hores anuals que les regulades a l'article 9, es procedirà la compensació de les hores no realitzades mitjançant la prestació de servei en un lloc de treball de la mateixa categoria professional, fins haver exhaurit el saldo negatiu d'hores.

Brigada municipal:

Intensiu de 07.30h a 14.30 hores, de dilluns a diumenge.

Aquest col·lectiu laboral prestarà servei tots els dissabtes, per torns, que vindran establerts en el quadrant anual que es lliurarà a cada treballador/a a començaments d'any.

Així mateix, aquest col·lectiu prestarà servei 4 diumenges l'any, que així estaran valorats en el salari base aprovat en la valoració del llocs de treball. Aquests diumenges vindran establerts en el quadrant anual que es lliurarà a cada treballador/a a començaments d'any.

La resta de diumenges o festius que, per necessitats del servei, fossin convocats a treballar, seran retribuïts com hores extres.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

3. En el cas que sigui requerida l'assistència d'un/a treballador/a fora d'horari laboral, de dilluns a divendres, i de comú acord amb aquell, es podrà modificar l'horari per cobrir puntes de feina, assistència a actes o a plens, comissions, juntes, reunions de coordinació o qualsevol altre motiu. Sempre i quan no es sobrepassi el nombre total d'hores en un mes, establert per conveni, cada hora es compensarà amb una altra hora de les mateixes característiques (una per una). En la resta de casos aquestes hores fora la jornada laboral comptabilitzaran com a hores extraordinàries.

4. Per motius de conciliació de la vida laboral i familiar, i prèvia sol·licitud del treballador/a, la Regidoria de personal aquesta podrà autoritzar, amb caràcter temporal, i sempre que el servei ho permeti, horaris d'entrada o sortida puntuals diferents dels anteriors, mantenint en qualsevol cas el còmput horari i amplituds de jornada. Es tracta d'acomodacions d'horaris per circumstàncies de conciliació de la vida laboral i familiar de caràcter puntual i no consolidable.

5. L'Ajuntament podrà establir, en els nous llocs de treball que es creïn o en les noves incorporacions en llocs de treball ja existents, les jornades laborals i els calendaris que millor s'adeqüin als serveis a prestar, tenint en compte els límits horaris anuals.

6. En els casos d'emergència l'Ajuntament podrà variar l'horari de treball del personal.

7. D'acord al que s'estableixi en el catàleg i relació de llocs de treball de l'Ajuntament, es crearà la Comissió paritària de valoració per tal de valorar, segons les necessitats organitzatives de la Corporació, els nous llocs de treball a incorporar. L'Ajuntament podrà proposar horaris diferents als habituals, tenint en compte el còmput anual establert per conveni.

8. Considerant el calendari de festes oficials que cada any aprova la Generalitat de Catalunya, l'Ajuntament, escoltant els representants dels treballadors, i tenint en compte les seves aportacions fins allà on sigui possible (no suposin un perjudici econòmic per l'Ajuntament ni perjudiquin la prestació dels serveis), elaborarà un calendari marc i calendaris específics per a determinats serveis, amb caràcter anual per als diferents col·lectius i sectors. Es respectarà sempre el nombre d'hores i jornades anuals establertes en aquest Conveni.

9. Jornada ordinària en dissabte i diumenge i/o festius:

Quan de manera excepcional, un treballador/a de l'Ajuntament presti servei per raons de necessitat en dissabte, diumenge i/o festius, a excepció de la brigada municipal, els Agents Municipals i l'OAC, aquest/a gaudirà del descans setmanal equivalent segons el gaudi d'hores extres establert a l'article 21 del present conveni, a excepció.

### Article 11 Descans diari

Tot el personal podrà disposar de 25 minuts de descans diari per esmorzar o berenar (segons el cas) computables com de treball efectiu sempre i quan la jornada de treball sigui d'un mínim de 6 hores efectives consecutives, o més.

### Article 12 Assistència, control horari i justificació d'absències

1. El personal comunicarà la seva falta d'assistència al Departament de Personal abans de les 08.15h del matí. En el cas del personal amb horari especial o calendari sectorial propi, caldrà comunicar-ho entre l'hora d'entrada i 15 minuts més tard a la seva unitat respectiva, i aquesta ho posarà en coneixement del Departament de personal immediatament.

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

3. El treballador que ho sol·liciti al Departament de personal tindrà el dret a rebre la informació sobre el seu còmput d'hores de cada quinzena.

4. Baixes mèdiques:

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

4.2. L'alta mèdica serà comunicada telefònicament al departament de personal de l'Ajuntament immediatament de la seva expedició, i presentat el document d'alta en el mateix Departament en el moment de la reincorporació del

Dilluns, 11 de juliol de 2011

treballador/a o, en tot cas, durant les 24 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, serà presentat el dia hàbil més immediat.

5. L'incompliment d'aquestes observacions comportarà una amonestació la primera vegada i la comissió d'una falta lleu la segona vegada. La reiteració de 4 faltes lleus en aquest cas concret, donarà lloc a una falta greu. Ambdues es sancionaran d'acord amb allò previst al Capítol VIII.

6. Millora IT: Baixes per Incapacitat Transitòria (IT).

6.1. En cas de baixa per incapacitat transitòria es percebrà el 100 % de tots els conceptes retributius fins a un màxim de 6 mesos. Les baixes podran ser fiscalitzades per part de l'Ajuntament per servei mèdic. En cas de d'informe desfavorable d'aquest servei mèdic l'Ajuntament podrà retirar la millora IT.

6.2. No obstant l'anterior, i a banda del propi Ajuntament, els sindicats es comprometen a vetllar perquè l'absentisme no superi el 5% de mitjana del total plantilla en períodes de 3 mesos.

Secció II  
Organització del treball

Article 13  
Organització del treball. Mobilitat personal

1. L'organització del treball és facultat exclusiva de l'Ajuntament i té com a finalitat la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines i funcions corresponents, així com efectuar els canvis i les modificacions justificades que es creguin convenients per al millor desenvolupament dels treballs i la millor organització del personal. La corporació podrà assignar al seu personal funcions, tasques o responsabilitats diferents a les corresponent al lloc de treball que desenvolupin sempre que resultin adients a la seva classificació, grau o categoria, quan les necessitats del servei ho justifiqui i sense detriment de les seves retribucions.

2. Quan es realitzin treballs de nivell o categoria superior el treballador/a tindrà dret mentre desenvolupi aquestes tasques superiors, i sense que en cap cas es consolidi un cop deixi de fer-les, a la diferència retributiva entre la categoria assignada i la funció que efectivament realitzi. Aquesta circumstància es farà constar al seu expedient personal, prèvia petició de l'interessat.

3. Els canvis que suposin mobilitat funcional dels treballadors hauran de ser comunicats a l'interessat amb una antelació suficient. També haurà d'informar-se prèviament els representants dels treballadors, llevat d'aquells supòsits en què, per la seva urgència, hagi de dur-se a terme el canvi de lloc de treball amb caràcter immediat.

Secció 3  
Llicències, vacances i permisos

Article 14  
Vacances

1. Cada treballador o treballadora, en situació activa de servei, tindrà dret a gaudir durant cada any complet de servei de 22 dies laborables de vacances, o dels dies en proporció que correspongui, si el temps de servei actiu fos menor. A aquests efectes, es comptabilitzaran com a dies laborables de dilluns a divendres. L'exercici concret de les vacances s'haurà de fer en períodes complets setmanals, quinzenals o mensuals a efectes d'organització de la prestació de servei del departament o secció del consistori.

2. Les vacances es sol·licitaran cada any entre el 15 i el 28 de febrer, i s'adreçaran al Departament de personal. Aquest Departament, a partir del 28 de febrer, s'adreçarà a la Regidoria de cada àrea o servei les sol·licituds de vacances rebudes, atenent a les necessitats del servei i els aspectes continguts a l'apartat 7 d'aquest article, a fi efecte que es pronuncii en el termini de set dies. De no pronunciar-se en aquest termini s'entendrà s'accepta la proposta presentada pel Departament de personal. Posteriorment, el Departament de personal redactarà la proposta inicial, que s'eleva a la Junta de Govern Local, qui, en el seu cas, les aprovarà inicialment. Aquesta llista aprovada inicialment es publicarà amb aquest caràcter, i s'hi podran presentar al·legacions per part del personal que desitgi realitzar esmenes, en el termini de 5 dies hàbils a comptar des de la seva publicació. Transcorregut aquest termini s'eleva de nou a la Junta de Govern Local per a la seva, si s'escau, aprovació definitiva en la següent sessió ordinària de Junta de Govern.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

3. El personal al qual es denegui, per raó del servei, gaudir de vacances durant el mesos de juny, juliol, agost i setembre serà compensat amb un dia hàbil de permís retribuït per cada 15 dies que faci de vacances fora d'aquest període.
4. En cas de causar baixa mèdica per maternitat abans d'iniciar el període de vacances atorgat prèviament pel corresponent Departament, aquell quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir en un altre període de temps.
5. En cas de causar baixa mèdica per accident de treball abans d'iniciar el període de vacances atorgat prèviament pel corresponent Departament, aquell quedarà ajornat, i se'n podrà gaudir en un altre període de temps, sempre dins l'any natural.
6. El pla de vacances, un cop aprovat no podrà ésser modificat, llevat de casos molt justificats.
7. El criteri fonamental a efectes d'assignació de vacances seran els de cobrir les necessitats del servei.
8. Quan més d'una persona del mateix departament o regidoria vulguin gaudir de les vacances en el mateix període, i per necessitats del servei això no fos possible, s'estableixen, els següents criteris per determinar amb caràcter exclouent la preferència, de caràcter rotatori per elegir els períodes de gaudi:
  - Haver gaudit l'any anterior del període en conflicte farà decaure el dret del qui l'ha gaudit respecte el dret de qui no ho ha fet.
  - Major nombre de càrregues familiars entenent com a tals tenir fills menors amb edat escolar fins a 16 anys.
  - Sorteig.

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

8. En el cas que hi hagi alguna situació especial i/o excepcional, derivada de motius personals dels treballadors sobrevinguts a la data de sol·licitud de les vacances o de necessitats del servei sobrevingudes que obliguin el gaudi de les vacances fora del període general, podran ser reconsiderades les propostes, prèvia petició raonada per escrit per part del personal o del cap de servei. A aquests efectes, s'entén sobrevingudes, aquelles circumstàncies o situacions que no eren conegudes, ni podien ser-ho, pel treballador o pel servei en el moment de formular la sol·licitud de vacances.

### Article 15

#### Assumptes propis

15.1. Els treballadors afectats per aquest conveni gaudiran dels 6 dies d'assumptes propis, sense justificació. El treballador ha de preavisar amb una antelació mínima d'una setmana (o set dies hàbils) presentant un full de sol·licitud de permís retribuït al departament de relacions laborals, a excepció d'aquells casos en que, per la naturalesa del motiu, el treballador/a no podia conèixer la necessitat de la seva absència amb aquesta antelació. En el cas de força major, el treballador podrà gaudir-lo el mateix dia. En aquest últim supòsit, el full de sol·licitud de permís retribuït s'emplenarà el dia de la incorporació.

### Article 16

#### Permisos retribuïts. Condicions generals d'exercici

1. Tot el personal, previ avís, i degudament autoritzat per escrit pel Departament de Personal, podrà faltar o absentar-se del seu lloc de treball, sense pèrdua de retribucions, pels motius i durant els períodes que s'indiquen a continuació. Aquests permisos comporten la posterior justificació per part del treballador davant el Departament de Personal, d'acord amb la naturalesa de cadascun d'ells, a presentar el dia següent al de la finalització del permís i, per tant, de reincorporació del treballador al seu lloc de treball. De la mateixa manera que en l'article anterior, el treballador haurà de preavisar amb una antelació mínima d'una setmana (o set dies hàbils) presentant un full de sol·licitud de permís retribuït al Departament de Personal:

#### a) Permís per matrimoni:

a.1. El permís per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de 15 dies naturals consecutius. Les i els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'1 any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

a.2. En el supòsit que els integrants d'una unió estable de parella, un cop hagin gaudit d'aquesta llicència, contraguin matrimoni, no podran gaudir de nova llicència per aquest concepte.

b) Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau:

Les treballadores i treballadors als quals els són d'aplicació aquestes mesures per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral tenen dret a un permís d'1 dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a 2 dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya. En tot cas caldrà aportació de justificació per part de l'interessat.

c) Permís per maternitat:

c.1. El permís per maternitat té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, que són ampliables, en els casos de part, acolliment o adopció múltiple, a 2 setmanes més per cada fill o filla a partir del segon i en pot gaudir qualsevol de les 2 persones progenitores. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.

c.2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les 6 primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.

c.3. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a 6 setmanes abans.

c.4. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i el Departament de Personal, competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

c.5. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar que l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Les persones progenitores poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les 16 setmanes o el temps que correspongui en els casos de part, acolliment o adopció múltiple. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

c.6. L'opció exercida per una progenitora o progenitor en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altra persona progenitora a fi que aquesta gaudeixi d'una part del permís pot ésser revocada en qualsevol moment per ella o ell 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 3 darrers casos siguin imputables al primer progenitor o progenitora.

c.7. Segons la legislació vigent, l'empresa ha d'adaptar les condicions de treball perquè no influeixi negativament en la treballadora o el fetus durant l'embaràs o alletament, com per exemple no realització de torns nocturns. Si no fos possible l'adaptació s'hauria de canviar la treballadora de lloc de treball, (respectant-li el sou). Si el canvi no és possible cal concedir-li una llicència de risc durant l'embaràs, seguint les pautes de mesures de seguretat i salut durant l'embaràs, Llei 39/99, que modifica l'article 26 de la Llei 31/95 de prevenció de riscos laborals.

c.8. En el supòsit d'adopció i acolliment preadoptiu o permanent de nens menors de 6 anys, un permís de 16 setmanes, ampliables en cas d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon, comptades a decisió del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

c.9. En el supòsit d'adopció i acolliment de nens entre 6 i 17 anys, discapacitats o minusvàlids o que per circumstàncies i experiències personals o que per venir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades pels serveis socials competents, un permís de 16 setmanes.

d) Permís per exàmens prenatal:

En el cas de treballadores embarassades, aquestes tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització de tècniques de preparació de part, previ avís amb la màxima antelació possible a l'Ajuntament i justificació

Dilluns, 11 de juliol de 2011

d'assistència a cada sessió. En aquest sentit, serà necessària justificació prèvia de la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

e) Permís per naixement, adopció o acolliment (segons Llei 8/2006):

e.1. El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de 2 dies laborables consecutius dins els 10 dies següents a la data de naixement, o a l'arribada de la o el menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a 10 dies si es tracta de 2 fills o filles i a 15 dies si en són 3 o més.

e.2. La forma d'acreditar-ho serà justificant del centre mèdic on hagi estat assistida la mare o la sentència o resolució que acrediti l'adopció o acolliment.

f) Permís per lactància:

f.1. El treballador o treballadora té dret al permís per lactància, que consisteix en 1 hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en 2 fraccions de 30 minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de 2 hores diàries, les quals es poden dividir en 2 fraccions d'1 hora. El període del permís s'inicia un cop finalitzat el permís per maternitat i té una durada màxima de 20 setmanes.

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

f.3. El treballador pot substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en 1 hora amb la mateixa finalitat, i es podrà atorgar tant al pare o la mare si tots dos són treballadors de la mateixa empresa.

g) Permís per atendre fills prematurs:

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de 4 setmanes. Aquest permís s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment.

h) Permís per defunció, malaltia greu i intervenció quirúrgica de consideració:

h.1. De 3 a 6 dies naturals en els supòsits i distribució que s'assenyalen.

Supòsits:

h.1.1. Mort o malaltia greu (amb ingrés hospitalari) o accident greu de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui visqui el treballador, formant una parella de caràcter estable.

Distribució:

- tres dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats catalanes.
- sis dies naturals si els fets s'esdevenen a localitats fora de Catalunya.

h.1.2. De dos dies naturals per hospitalització de cirurgia major ambulatoria, o no, de parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat. A aquests efectes, es considerarà dintre d'aquest grup la persona amb qui visqui el treballador, formant una parella de caràcter estable. El part no es pot considerar inclòs dintre del concepte d'hospitalització, sens perjudici que derivat de complicacions del part es produeixi una malaltia greu i/o intervenció de caràcter quirúrgic i l'infantament, per aquesta raó, passi a ser inclòs en aquest concepte. Si els fets esdevenen en localitats fora de Catalunya, el permís serà de quatre dies naturals.

h.1.3. D'un dia natural que coincideixi amb l'operació menor ambulatoria de parents de primer grau per consanguinitat o afinitat (parella, fill/a, pares)

i) Permís per concórrer a exàmens:

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



Dilluns, 11 de juliol de 2011

j) Permís per compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal:

El temps indispensable per complir-lo, amb la deguda justificació, i sempre que no pugui ser complert en horari fora de la jornada laboral.

k) Permís pel temps indispensable per visites mèdiques o hospitalàries, amb les següents condicions:

En cas d'assistència a consultes mèdiques o hospitalàries dels sistema públic o concertat, i sempre que la visita mèdica no es pugui concertar en horari fora de la jornada laboral del treballador/a, serà el temps necessari i indispensable per assistir-hi, aportant la corresponent justificació, tant per la persona treballadora com per fills/es menors d'edat, així com progenitors/ores o aquelles persones que convisquin dins la unitat familiar, majors de 65 anys. S'exclouen d'aquest article les assistències que siguin a consultes mèdiques o hospitalàries del sistema privat, les visites d'odontologia i estètica, així com totes aquelles ordinàries que poden concertar-se en horari no laboral del treballador/a.

l) Per trasllat de domicili, 1 dia.

2. Condicions d'exercici (segons Llei 8/2006):

a) No es podrà concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que en el termini global no superi allò establert com a màxim per a cada tipus de permís.

b) S'exceptuen d'aquesta condició, l'exercici dels permisos per matrimoni, dels permisos per matrimoni d'un/a familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, dels permisos de maternitat, dels permisos d'atenció a fills/es discapacitats/des i dels permisos per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un/a familiar (segons Llei 8/2006), sempre que el seu gaudi permeti el funcionament normal del servei.

c) D'acord amb la naturalesa de cada permís o llicència, aquests hauran de gaudir-se immediatament que s'hagi produït la causa que els ha originat. Així mateix, els permisos i llicències abans esmentats, i els d'aquest article 16 en general, esgotaran la seva vigència amb independència que s'escaigui en l'endemig un cap de setmana, dies de descans intersetmanal o dies festius del calendari laboral.

d) La justificació de les causes de gaudi de permís, llevat del corresponent a assumptes propis, es realitzarà amb caràcter obligatori el mateix dia de la reincorporació (i prèviament al seu començament quan sigui possible).

e) De no aportar la justificació, s'entendrà no concedit el permís i, per tant, absència injustificada al lloc de treball.

f) S'aplicarà la Llei 8/2006, en matèria de conciliació de la vida laboral i familiar i en matèria de suport a les famílies, en els termes contemplats en el present conveni. Així mateix, l'Ajuntament a petició del/a treballador/a podrà establir, sempre que ho permeti el servei, mecanismes d'acomodació d'horari (calendari amb variacions regulars de jornada, però realitzant el 100% de les hores contractades) segons les possibilitats del servei, per al personal que tingui al seu càrrec menors de 12 anys, persones amb discapacitat física psíquica o sensorial, o persones majors de seixanta cinc anys que depenguin i convisquin amb el treballador/a i, a més, requereixin una dedicació especial que pugui acreditar-se.

Article 17

Llicències i permisos no retribuïts

1. Llicències especials

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

1.2. Aquestes llicències no es podran tornar a sol·licitar fins passats cinc anys de l'anterior i s'hauran de sol·licitar com a mínim amb un mes d'antelació.

2. Reducció de la jornada per motius familiars

2.1. El treballador o treballadora que ha estat mare podrà gaudir d'una reducció de jornada de fins a 1/3 de la jornada ordinària a temps total, amb el 100% de la seva retribució, i fins que l'infant compleixi 1 any d'edat.

2.2. El treballador que, per raó de guarda legal, tingui cura directa d'un infant de menys de 12 anys, o d'un disminuït psíquic, físic o sensorial que no realitzi cap activitat retribuïda, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la reducció proporcional de les seves retribucions, de entre un terç i la meitat de la seva durada.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

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

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

### 3. Excedències

El personal laboral indefinit fix de plantilla podrà sol·licitar excedència d'acord amb el que preveu l'Article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol III  
Disposicions econòmiques

Article 18  
Règim retributiu

#### Conceptes retributius

Les retribucions del personal al servei de l'Ajuntament tindran l'estructura legalment establerta, amb caràcter bàsic, per a la funció pública classificant-se en retribucions bàsiques i retribucions complementàries.

#### A) Retribucions bàsiques

a) Sou. Es la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, C1, C2 i, si escau, les diferents agrupacions professionals que puguin crear-se) i la seva quantia serà la que es fixi anualment a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

Grup A Llei 30/1984: Subgrup A1 Llei 7/2007.  
Grup B Llei 30/1984: Subgrup A2 Llei 7/2007.  
Grup C Llei 30/1984: Subgrup C1 Llei 7/2007.  
Grup D Llei 30/1984: Subgrup C2 Llei 7/2007.  
Grup E Llei 30/1984: Agrupacions professionals Llei 7/2007.

A aquests efectes,

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

#### B) Retribucions complementàries

Sense perjudici del desenvolupament que realitzi la normativa autonòmica de les disposicions de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), són retribucions complementàries:

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

Fins que no es dictin les lleis de la funció pública que desenvolupin l'EBEP en matèria de retribucions, els nivells màxims i mínims de cada grup de classificació professional són els següents:

G: grup/subgrup; N: nivell

G	N mínim	N màxim
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18
Agrupacions professionals	7	14

Dilluns, 11 de juliol de 2011

b) Complement específic. Retribueix les condicions particulars del lloc de treball que s'ocupa, tal com l'especial dificultat tècnica, la dedicació, la responsabilitat, incompatibilitat exigible al desenvolupament de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball. Aquest complement ha de figurar a la relació de llocs de treball.

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

c) Complement de productivitat. La finalitat d'aquest complement és retribuir el grau d'interès, la iniciativa o esforç amb què el treballador/a desenvolupa el seu treball i el rendiment o resultats obtinguts. La quantia global la fixa el Ple municipal amb la participació dels delegats sindicals, i la distribució individual la realitza l'Alcaldia. Aquest complement no pot superar, en cap cas, l'import del complement de destí i podrà assignar-se al mateix treballador, com a màxim, un cop cada sis mesos. Als òrgans de representació unitària se'ls remetrà mensualment la relació nominal dels imports satisfets per aquest concepte.

C) Pagues extraordinàries. El personal percebrà anualment 2 pagues extraordinàries les quals es meritiran els mesos de juny i desembre abonant-se en els mesos esmentats i el seu import comprendrà la quantia d'1 mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries (exclosos el complement de productivitat, el complement de nocturnitat o similar i els serveis extraordinaris) o la part proporcional si el temps realment treballat fos inferior al període de meritació. Les pagues extraordinàries que es faran efectives els dies 20 de juny i 22 de desembre.

D) Complement de nocturnitat. Tot el personal que realitzi les seves funcions en l'horari comprès entre les 22 i les 6 hores, i que no ho tingui així valorat en la valoració de llocs de treball pel seu lloc de treball, rebrà un complement retributiu en concepte de complement de nocturnitat fixat en la quantia de 28,91 euros per període nocturn treballat, de 22.00h i les 06.00h.

Les nòmines s'han de fer efectives, dintre de les possibilitats de la gestió administrativa, abans del dia 30 del mes corresponent, excepte les mensualitats de juny i desembre que es faran efectives el dia 20.

E) Increment retributiu.

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

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

Article 19

Treballs extraordinaris

Compensació d'hores del personal

Les hores extres, les que per sobre de l'horari habitual hagin de realitzar-se amb motiu d'activitats específiques o puntuals, o puntes de treball, d'acord amb el següent detall:

Hores per activitats puntuals fora de l'horari habitual, es compensaran:

A raó de 1 x 1,20 si són en dia laborable.

A raó de 1 x 1,50 si són dies festius o nocturnes.

En la formació que tingui el caràcter d'obligatòria, així establert pel Departament de personal de l'Ajuntament, les hores realitzades fora de l'horari habitual es compensaran a raó de 1 x 1.

La compensació d'aquestes hores, prèvia autorització del Departament de personal, s'haurà de fer sempre tenint en compte que el servei de que es tracti ha de quedar garantit el seu funcionament normal i es compensaran, preferentment, dins els 3 mesos següents a la realització de les hores.

No es consideraran hores extraordinàries aquelles hores que realitzin fora de la jornada laboral les persones que ocupin llocs de treball de responsabilitat (ho determinarà la valoració de llocs de treball) ja que, aquestes tasques es troben remunerades en la valoració del lloc de treball concret.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Tampoc aquelles que la valoració de llocs de treballs contempli com a intrínseques amb el lloc de treball i es trobin així contingudes en la valoració del lloc de treball concret.

Els llocs de treball que ocupin els tècnics amb complement de disponibilitat i/o flexibilitat i que hagin de compensar les hores extraordinàries treballades, ho faran a raó d'1 hora treballada per 1 hora festiva.

Les hores extraordinàries es realitzaran sempre amb el consentiment previ i preceptiu del Departament de personal, excepte casos d'urgència, així mateix es compensaran en dies de comú acord amb el responsable d'àrea corresponent i el Departament de personal, atenent i condicionat sempre a les necessitats del servei.

### Article 20

#### Dietes i quilometratge

##### 1. Dietes

Per als treballadors de l'Ajuntament que per motius de servei hagin de romandre en situació de servei, dins o fora del terme municipal, durant les hores compreses entre les 14 i les 16 hores i les 22 i 24 hores, excepte quan coincideixi en horaris planificats i previstos en aquest Conveni, els àpats de dinar o sopar seran a càrrec de l'Ajuntament, amb el límit pel que fa a l'import de les dietes contingut a la normativa vigent sobre funció pública. Les dietes les autoritzarà amb caràcter previ el Departament de Personal.

##### 2. Quilometratge

Quan el treballador faci ús del vehicle particular per raons de servei, i no pugui utilitzar els vehicles municipals, se li abonarà l'import del quilometratge a raó de 0,19 Euros per quilòmetre o aquell import que s'estableixi en cada moment en la normativa sobre la funció pública vigent, si aquest fos superior. Els desplaçaments seran autoritzats amb caràcter previ pel Departament de Personal.

A criteri del Departament de personal, sempre que existeixi la possibilitat raonable d'utilitzar els mitjans de transports públics per efectuar els desplaçaments per raons de treball, aquest sistema serà el que s'haurà d'utilitzar, i per tant no generarà dret de compensació per quilometratge. El cost d'aquest desplaçament en transport públic serà assumit per l'Ajuntament.

### Capítol IV

#### Classificació professional. Grau personal. Catalogació, provisió de llocs, selecció, promoció i formació

### Article 21

#### Classificació professional

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

2. La relació i valoració de llocs de treball contenen l'escala, grup de titulació, categoria i lloc de treball que defineixen la prestació del treballador i les funcions a realitzar, i determinen la carrera i promoció professionals.

3. El fet d'incloure a la plantilla una categoria diferent de les previstes en el present acord requereix el trasllat previ als representants dels treballadors, per determinar la seva denominació, funcions i retribucions.

4. S'estableixen els següents grups professionals:

Grup A subgrup A1: títol de doctor, de llicenciat, d'enginyer superior, d'arquitecte o equivalent titulació.

Grup A subgrup A2: títol d'enginyer tècnic, diplomatur universitari de primer cicle, d'arquitecte tècnic, o equivalent titulació.

Grup C subgrup C1: títol de batxiller, de formació professional de segon grau o equivalent titulació.

Grup C subgrup C2: títol de graduat escolar, formació professional de primer grau o equivalent titulació.

Agrupacions professionals: certificat d'escolaritat.

El títol que determina el grup és el que es requereix d'acord amb la relació i valoració de llocs de treball pel lloc de treball que efectivament s'ocupa. En el cas que una persona tingui un títol superior però està ocupant una plaça d'un nivell inferior primarà el del nivell inferior, que és el que s'ocupa.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

## Article 22

### Selecció

#### 1. Accés a la plantilla

La selecció del personal laboral de l'Ajuntament de Canyelles es realitzarà sota els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat establerts a la Constitució.

En totes les proves selectives que siguin objecte de concurs, concurs-oposició i oposició lliure, les bases seran elaborades pel Departament de Recursos Humans i Relacions Laborals i seguiran la tramitació, aprovació i/o publicació corresponents.

Per a la provisió de personal laboral temporal, substitució per baixes, o altres incidències, es contractarà segons l'ordre establert en la borsa de treball.

Cada tres anys es renovaran les borses específiques de treball constituïdes.

En casos justificats podran realitzar-se contractacions temporals pels tràmits de màxima urgència, sempre i quan no existeixi personal idoni a les diferents borses de treball. La contractació es considerarà d'urgència quan sigui necessari cobrir el lloc de treball abans d'un mes.

#### 2. Període de prova

2.1. Tot el personal de nou ingrés quedarà sotmès a un període de prova de la durada següent:

6 mesos per als tècnics titulats.

2 mesos per als treballadors qualificats.

15 dies per a la resta de personal.

2.2. Tots els contractes de treball, de qualsevol modalitat i característiques, s'hauran de formalitzar per escrit.

2.3. En cas de baixa voluntària d'un treballador, voluntàriament, s'haurà de comunicar a l'altra part amb una antelació de 30 dies per als tècnics titulats i 15 dies per a la resta.

2.4. La tramitació per part del treballador es farà mitjançant escrit adreçat a l'empresa. En cas que no es compleixi aquest requisit determinarà la pèrdua o descompte en la liquidació final de la remuneració corresponent als dies que manquin de previs.

## Article 23

### Reingrés d'excedents voluntaris

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

## Article 24

### Oferta pública

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

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

3. Un delegat de personal, designat pel comitè d'empresa, estarà present com observador en els processos de selecció, amb veu però sense vot, i a tal efecte designarà els representants que assistiran al procés de selecció.

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

Dilluns, 11 de juliol de 2011

---

### Article 25

#### Mobilitat i promoció interna

1. Pel que fa a la mobilitat i la promoció interna així com en la provisió de llocs de treball, règim d'ocupació, selecció i transferència s'aplicarà allò que estableix el Reglament Català del personal al servei de les entitats locals i la resta de normativa aplicable.
2. No obstant això, es facilitarà la promoció interna en les places que sigui possible de les vacants produïdes a la plantilla.
3. L'Ajuntament facilitarà la promoció interna consistent en l'ascens des de places corresponents a un grup de titulació a altres de grup immediatament superior, sempre que es tingui la titulació corresponent a la plaça convocada.
4. Les places, vacants i/o de nova creació, preferentment, es cobriran pel sistema de promoció interna. Per a tenir en compte els aspirants a ocupar aquestes places per promoció interna serà necessari que prèviament l'aspirant comuniqui per escrit al Departament de Relacions Laborals i Recursos Humans aquesta voluntat, amb l'aportació de la documentació acreditativa de la titulació o experiència requerits, segons els cas. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs, concurs oposició o oposició.
5. Podran accedir-hi els treballadors de grups inferiors a les places convocades, sempre que acreditin posseir les condicions de titulació, situació administrativa i altres que es requereixen, i també una antiguitat mínima en la seva categoria immediatament anterior de dos anys.

### Article 26

#### Formació professional

1. L'Ajuntament, dintre de les seves possibilitats pressupostàries, directament o mitjançant el Pla Agrupat de la Diputació i/o l'Escola d'Administració pública de Catalunya, assegurarà al seu personal, una formació continuada, mitjançant la realització de cursos d'especialització i perfeccionament adequats a les exigències dels serveis. Com a norma general, l'Ajuntament no donarà ajut per a la realització a cursos o postgraus que no tinguin relació directa amb les tasques a desenvolupar, ni a les formacions no oficials, ni facilitarà l'assistència als mateixos en hores laborables.
2. Als efectes de l'apartat anterior, es crearà una comissió de formació integrada per un dels representants dels treballadors (i designat per i d'entre aquests) i de l'empresa, als efectes de participar en el pla de formació anual de l'Ajuntament.
3. Per tal de promocionar la formació continuada es podrà negociar l'horari de treball per compaginar-ho amb els estudis, sempre que no quedi el servei descobert, no tingui cost per l'Ajuntament la cobertura del permís, i amb els límits i requisits de l'apartat 1 d'aquest article.
4. Els ajuts econòmics per formació s'ingressaran directament a l'estament oficial que organitzi el curs també es podrà atorgar ajuts amb compensació de hores de treball per formació.
5. La formació que sol·liciti el treballador/a haurà de ser coneguda prèviament per la Regidoria del àrea, servei o departament de que es tracti, i validada pel Departament de personal, i posteriorment aprovada pel Regidor de Personal. La superació d'aquest procés comportarà el trasllat de la informació a la comissió de formació pel seu coneixement.
6. La formació objecte d'ajut sempre estarà relacionada directament amb el lloc de treball que s'ocupa en aquell moment.
7. L'Ajuntament establirà les formacions obligatòries que cregui convenientes, donant-ne compta als representants dels treballadors.

### Article 27

#### Pacte de permanència a l'empresa

Quan qualsevol treballador hagi rebut una especialització professional amb càrrec a l'Ajuntament haurà d'indemnitzar l'ens en concepte de danys i perjudicis, d'acord amb el següent:

- a) El treballador manté una permanència en l'empresa de 2 anys, des que va finalitzar l'especialització no haurà d'abonar res.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

b) Si el treballador abandona el treball durant el primer any, des que va finalitzar l'especialització haurà d'abonar un 60% del cost d'aquesta.

c) Si el treballador abandona el treball durant el segon any, des que va finalitzar l'especialització: un 40% del cost d'aquesta.

### Capítol V

Seguretat, higiene i salut laboral

#### Article 28

Comissió de Seguretat, Higiene i Salut Laboral

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

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

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

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

c) Sanitat: revisions mèdiques i altres afins.

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

#### Article 29

Roba de treball

1. L'Ajuntament està obligat a facilitar als treballadors i treballadores els equips de treball i el vestuari (uniformes, roba de treball, calçat adequat i els seus complements habituals) necessaris per al desenvolupament del seu treball. Aquests equips de treball i el vestuari estaran compostats pels elements (peces de roba, calçat, utensilis, etc.) que determini l'Ajuntament, d'acord amb la Llei de Prevenció de Riscos Laborals i la normativa que la desenvolupa.

2. En començar el seu contracte l'Ajuntament subministrarà al treballador tot l'equip de treball i vestuari necessaris. Aquest equip estarà compostat per dues mudes d'hivern i dues d'estiu, més el calçat i els elements de protecció necessaris. El material s'anirà reposant a mesura que el seu estat faci necessària la seva substitució. En el moment de la substitució el treballador entregarà la peça d'uniformitat usada per la seva correcta eliminació.

3. Les característiques de la roba de treball seran les més adequades segons les necessitats de cada servei.

4. Els equips, uniformes i calçat es renovaran periòdicament i segons exigeixi el seu estat de deteriorament.

5. Els treballadors i treballadores estan obligats a tenir cura dels seus equips, uniformes i calçat, poden donar lloc a la comissió d'una infracció el seu mal ús o manca de diligència en la cura dels mateixos.

6. Tots els treballadors, dintre del centre de treball, estaran obligats a portar el seu uniforme habitual, complet, i també els distintius que l'Ajuntament hagi establert.

7. L'Ajuntament proporcionarà a tots els seus treballadors/ores la corresponent credencial que acrediti la seva condició d'empleat municipal. D'aquesta manera, el personal laboral de l'Ajuntament estarà identificat mitjançant una targeta identificativa.

#### Article 30

Assistència jurídica

1. La Corporació facilitarà l'assessorament, defensa jurídica i fiances provisionals dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que ella mateixa designi segons les circumstàncies concretes que hi concorrin, a excepció del supòsits on hi hagi culpa, negligència, dolo o mala fe del treballador/a.

2. La Comissió Paritària vetllarà per la destinació dels recursos necessaris per la correcta defensa dels treballadors.

3. L'Ajuntament haurà de comptar amb una pòlissa d'assegurança que garanteixi la cobertura de responsabilitat civil i accidents individuals de tot el personal afectat per aquest conveni col·lectiu de treball, a excepció dels casos on hi hagi culpa i/o negligència, dolo, mala fe del treballador.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

## Capítol V Prestacions socials

### Article 31 Fons d'ajuda social

1. S'estableix un fons d'ajuda social anual de 4.000.-Euros, destinat a cobrir les necessitats més urgents dels treballadors de tot l'Ajuntament que s'escapin de tota solució amb els mitjans ordinaris (no cobertes per mutualitats i/o Seguretat Social) i suposin trastorns en l'economia familiar de l'interessat. Aquests ajuts no son bestretes, i tenen un caràcter puntual i excepcional, imprevistes i/o derivades de situacions que no podien ser previstes pel treballador/a.
2. L'increment anual del fons serà el previst per l'IPC anual estatal o autonòmic, si aquest darrer fos més alt.
3. Seran beneficiaris de les prestacions tot el personal actiu i els seus beneficiaris cònjuge i fills menors de 18 anys, excepte quan aquests treballin.
4. Per tal de configurar els drets i deures d'aquest fons social, un cop signat aquest conveni, i en un període no superior a 6 mesos, la comissió paritària redactarà un reglament de funcionament del fons social, que requerirà aprovació per part de l'Ajuntament i per part del conjunt de treballadors i treballadores.

### Article 32 Fons d'ajut escolar

Es crea una borsa d'ajut escolar de 1000.-Euros anuals per als fills (de fins màxim 16 anys) dels treballadors/es, per matriculacions i adquisició de llibres i material docent. Per a tenir accés caldrà formular la sol·licitud prèvia al Departament de personal i la Junta de Govern Local atorgarà els ajuts, prèvia presentació de la documentació exigida per l'esmentat Departament, i limitant l'import a 50.-Euros i fins a esgotament de la borsa.

### Article 33 Ajuts escolars reglats

1. En els supòsits de naixements de fills, adopció i acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, s'abonarà als treballadors/es que siguin els pares, o les mares o representants legals dels menors un únic pagament de la quantitat de 300 Euros per cada fill o menor adoptat o acollit. El pagament s'efectuarà al llarg de l'any en que s'hagi esdevingut aquest fet, i en el moment que l'Ajuntament cregui més oportú.
2. Cada treballador/a amb fills (de 0 a 3 anys) matriculats a escola bressol pública, concertada o privada, rebran per nòmina un import mensual de 60.-Euros, fins que el menor hagi iniciat el cicle de P-3. En aquell mateix mes, es obligació del treballador/a comunicar a l'Ajuntament la nova situació, de manera fefaent, del contrari haurà de retornar les quantitats rebudes indegudament.

### Article 34 Préstecs reintegrables

1. Es consignen 12.000 Euros per a bestretes de tots els treballadors d'aquest Ajuntament, seguint les normes següents:
  - a) No es concedirà cap bestreta a la persona que en tingui una de pendent sense liquidar.
  - b) La bestreta màxima serà de 1.803,04 euros, excepte casos excepcionals, amb prèvia acreditació de les circumstàncies i a criteri de la Regidoria de Personal.
  - c) L'aprovació serà per Decret d'Alcaldia, i s'abonarà en un termini màxim de 20 dies naturals des de la seva aprovació.
2. Es podran establir criteris per garantir l'equitat i igualtat d'oportunitats dels treballadors, i és condició necessària la urgència i les especials dificultats del sol·licitant per a la seva concessió.

### Article 35 Ajuts especials per a famílies amb disminuïts

1. Es fixa un ajut per aquest concepte com a complement extrasalarial segons el grau de disminució, independentment del que estableix la vigent legislació laboral sobre aquesta matèria, com a complement per a la instrucció escolar, formació professional i/o recuperació, en entitats o institucions especials, a tots els treballadors que tinguin un fill amb capacitat disminuïda, que compleixin els següents requisits:



Dilluns, 11 de juliol de 2011

a) Reconeixement previ de trobar-se en tal situació per part dels serveis pertinents, de les institucions o entitats gestores del règim general de la Seguretat Social, l'ICASS.

b) Ús correcte de les prestacions; la corporació municipal podrà requerir a l'interessat en qualsevol moment, si així ho desitja, l'aportació de la documentació oportuna que acrediti l'acompliment de les obligacions a contreure.

2. La quantia de l'ajut serà de:

a) Grau 1: 100 euros al mes.

b) Grau 2: 130 euros al mes.

c) Grau 3: 150 euros al mes.

3. El treballador té l'obligació de comunicar a la corporació, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació de la persona disminuïda que sigui determinant per a la supressió de l'ajut.

### Article 36

#### Conducció de vehicles municipals

Al personal afectat pel present Conveni, que ocupi un lloc de treball que tingui com a requisit la possessió del carnet de conduir a la Relació de Llocs de Treball, se li abonaran les despeses econòmiques corresponents a les taxes, les fotos, el certificat mèdic i els segells de correus necessaris per a la tramitació de la renovació del corresponent permís de conduir, i es liquidarà l'import avançat d'immediat un cop presentada l'esmentada renovació.

### Article 37

#### Jubilacions i Premi de vinculació

1. Jubilació obligatòria.

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

1.2. Jubilació anticipada.

1. Els treballadors/es de la Corporació que reuneixin els requisits per accedir a la jubilació parcial segons la normativa laboral i de Seguretat Social vigent, hauran de tramitar la seva sol·licitud a l'Ajuntament, per escrit i amb 4 mesos d'antelació a la data en que es comprometran a jubilar-se parcialment. Un cop tramitada la sol·licitud, la Corporació es compromet a acceptar-la i a subscriure, si ho considera convenient, un contracte de relleu.

1.3. Premi de vinculació. S'atorgarà un únic premi especial de vinculació en motiu del compliment de 25 anys de servei a l'Ajuntament: 6 dies de vacances i 1.000 euros.

### Capítol VII

#### Garanties sindicals. Drets i deures

### Article 38

#### Direcció i Control de l'activitat laboral

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

### Article 39

#### Drets i deures dels treballadors

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

### Article 40

#### Drets sindicals

#### Drets col·lectius dels treballadors

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

Dilluns, 11 de juliol de 2011

A la lliure sindicació.  
A la negociació col·lectiva.  
A la reunió.  
A l'adopció de mesures de conflicte i vaga.

## Article 41 Drets i facultats de la Representant Sindical

Els representants sindicals o membres del Comitè d'Empresa tindrà les següents garanties i facultats:

1. Disposarà de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions.
2. El règim de sol·licitud d'aquestes hores sindicals, i als efectes d'evitar disfuncions en els serveis de l'Ajuntament on els representants sindicals presten els seus serveis, els representants sindicals hauran de preavisar amb una antelació mínima d'una setmana (o set dies hàbils) presentant un full de sol·licitud d'hores sindicals al Departament de personal. Excepcionalment, en casos d'urgència, on el representant no podia conèixer la necessitat de la seva absència amb aquesta antelació, i quan es tracti d'un dels supòsits legals en que la seva presència és preceptiva, es podrà presentar el full de sol·licitud d'hores sindicals amb menys antelació. En aquest cas, el representant sindical no podrà abandonar el seu lloc de treball sense presentar prèviament el full de sol·licitud d'hores sindicals al cap del servei i caldrà fer constar en el document el concepte o motiu legal d'urgència que empara el seu exercici d'hores sindicals. S'inclouen en els casos d'urgències les convocatòries de reunions i requeriments de què s'acrediti se n'ha tingut coneixement en un temps inferior a les 24 hores.
3. No es computaran, a efectes de les 15 hores mensuals, quan siguin per reunions convocades a instància de la Corporació Municipal.
4. Pel que fa als drets de representació del Delegat de s'aplicarà el que disposa la legislació vigent.
5. Els treballadors podran sol·licitar a través dels Delegats de Personal la celebració d'assemblees generals i assemblees de sindicats amb representació quan la importància dels temes així ho aconselli, amb notificació prèvia i presentació de l'ordre del dia corresponent, amb un mínim de 48 hores d'antelació al Departament de Personal. Aquestes assemblees se celebraran fora de l'horari d'atenció al públic.
6. L'Ajuntament trametrà còpia bàsica (o document assimilat) als representants dels treballadors de cada contractació laboral que es realitzi. Per la seva part, un dels representants del treballadors, el qui hagin formalment designat la resta de representants, signarà conforme han rebut la còpia bàsica o document acreditatiu de la contractació efectuada.
7. Informació: l'Ajuntament ha de trametre a la delegada de personal en un termini màxim de 15 dies qualsevol alteració a la Relació de llocs de treball. A més, cada tres mesos es rebran dades sobre absentisme laboral (i les seves causes), accidents o malalties laborals (i les seves conseqüències), estudis de condicions de treball, mecanismes de prevenció i hores extres realitzades.
8. Els delegats/des de personal seran informats sobre els plans d'ocupació i el personal vinculat a programes des de l'Ajuntament.
9. El Govern Municipal resta obligat a donar resposta a les sol·licituds presentades pels delegats sindicals o Comitè d'Empresa, en un termini d'un mes com a màxim.

## Article 42 Obligacions dels representants del personal

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

1. Complir i respectar els acords i pactes negociats amb l'Ajuntament.
2. Desenvolupar les tasques pròpies de l'acció sindical.
3. Guardar la reserva professional, ja sigui de manera individual o col·lectiva, en totes aquelles matèries que l'Ajuntament n'assenyali expressament el caràcter reservat en la convocatòria de les reunions; fins i tot després d'haver finalitzat el seu mandat. En tot cas, cap document lliurat per l'Ajuntament podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit de la reunió o per a finalitats diferents a les que van motivar el seu lliurament.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

Capítol VIII  
Règim disciplinari

Article 43  
Règim disciplinari

El règim disciplinari del empleats de l'Ajuntament figura en l'annex que s'adjunta a aquest conveni.

Disposicions addicionals

1. Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels Treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran les disposicions contingudes en el Reial Decret Legislatiu 1/ 1995, de l'Estatut dels Treballadors, i altres disposicions de caràcter general.
2. Tots els pactes o acords que es celebrin a partir de l'entrada en vigor del present Conveni (entre els representants legals de l'Ajuntament i els representants sindicals) que el millorin, seran incorporats com a annex.
3. Totes les referències que en el conveni es fan a " treballador" o a "treballadora" o a "treballadors" o a "treballadores" s'han d'entendre referides al genèric pel que afecten a tot el personal de l'empresa sigui quin sigui el seu gènere, excepte quan la llei no ho preveu.

Disposició derogatòria

Queden derogades totes aquelles normes, costums, instruccions, acords parcials i altres disposicions d'igual o inferior rang existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

Disposició transitòria

No obstant l'anterior, aquelles persones contractades com a auxiliars administratius/ves que vinguin desenvolupant en el moment d'aprovar-se aquest conveni i la relació i valoració de llocs de treball funcions per a l'exercici de les quals no tinguin la formació requerida en la relació i valoració de llocs de treball mantindran la retribució actual mitjançant d'un complement personal transitori. Malgrat l'anterior, aquest personal disposarà del termini de 5 anys per poder obtenir la formació i titulació necessària per ocupar la plaça segons la titulació requerida a la relació i valoració de llocs de treball. Durant tot aquest període mantindran la retribució actual, incrementada anualment amb l'IPC estatal. En cap cas tindran la retribució de la plaça per la qual es requereix la titulació de la que no disposen actualment.

Transcorregut aquest termini sense que s'hagi obtingut la titulació, el treballador o treballadora passarà a ocupar una plaça de la seva categoria contractual quan n'hi hagi una de disponible.

ANNEXOS

ANNEX RÈGIM DISCIPLINARI

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

FALTES DISCIPLINARIES

Mentre que el legislador autonòmic no reguli les faltes aquest conveni contempla els tipus infractors actualment vigents a la normativa de funció pública local de Catalunya d'aplicació i els de l'ET (54.2).

1. Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus de conformitat amb el disposen els apartats següents.
2. Es consideraran faltes lleus:
  - a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
  - b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

---

- c) L'absentar-se del lloc de treball durant la jornada laboral, sense avís ni causa justificada.
- d) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- e) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- f) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada. Sens perjudici de la infracció laboral, els minuts de retard seran descomptats a la nòmina mensual del mes que es tracti.
- g) La manca de cura a l'hora de cuidar els equips, la vestimenta i el calçat de treball per part dels treballadors/es que els tinguin assignats.
- h) La no comunicació prèvia amb el temps obligatori de la falta al treball per causa justificada, llevat que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
- i) La no comunicació de la situació de baixa/alta per malaltia en el termini màxim de 24 hores, comptats a partir del dia següent al de la seva expedició pels serveis d'atenció Mèdica de la Seguretat Social; així com el "comunicat de confirmació d'incapacitació temporal" setmanal.

Així mateix, el fet que l'alta mèdica no es comuniqui telefònicament al Departament de Personal de l'Ajuntament immediatament de la seva expedició, i no es presenti el document d'alta en el mateix Departament en el moment de la reincorporació del treballador/a o, en tot cas, durant les 24 hores següents a partir de la data de la seva expedició, excepte quan sigui dia no laborable; en aquest últim cas, el dia hàbil més immediat.

No es comet la falta quan el treballador acreditat, i es pugui comprovar per part de l'Ajuntament, la impossibilitat que el treballador hagi pogut comunicar aquestes situacions.

- j) La negligència en la conservació dels locals, vehicles, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- k) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- l) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.
- m) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació, en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

### 3. Es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats, que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

---

- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.
- t) La utilització o publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- u) La reincidència en faltes lleus.
- v) Totes les faltes que estiguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

4. Es consideraran faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.

Dilluns, 11 de juliol de 2011

- h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral.
- q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i béns de la Corporació.
- r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- s) La indisciplina o desobediència en el treball.
- t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomandades.
- v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- x) Totes les faltes que siguin establertes per als funcionaris locals de Catalunya, mitjançant llei de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP, seran directament aplicables al personal laboral de la Corporació en relació amb els fets comesos amb posterioritat a l'entrada en vigor de les normes esmentades.

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

### Sancions

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

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació verbal.
- b) Amonestació per escrit (quan hi hagi reincidència).
- c) Suspensió d'ocupació de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la

Dilluns, 11 de juliol de 2011

impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.

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

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

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

C) Per faltes molt greus:

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

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

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

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

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

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

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

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

Tramitació

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

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

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

Dilluns, 11 de juliol de 2011

---

4. En tots els casos, l'Ajuntament posarà en coneixement previ del/la President del Comitè d'Empresa els fets que han motivat l'expedient al treballador/a.

### Prescripció

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

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

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

### Inscripció i cancel·lació

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

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

Barcelona, 7 de juny de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès