

Dimecres, 13 de març de 2013

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 15 de febrer de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci del Bages per a la Gestió de Residus (laborals) per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 08012872012003)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Consorci del Bages per a la gestió de residus (laborals) per als anys 2011-2014 subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 13 de novembre 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'empresa Consorci del Bages per a la Gestió de Residus (laborals) per als anys 2011-2014 (codi de conveni núm. 08012872012003) 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 signat per les parts:

CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CONSORCI DEL BAGES PER A LA GESTIÓ DE RESIDUS (PERSONAL LABORAL) PER ALS ANYS 2011-2014.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1. Finalitat.

El present Conveni col·lectiu té com a objectiu primordial, que ha de presidir la seva interpretació i aplicació, l'assoliment de les finalitats següents:

1.1 La unificació de la normativa reguladora de les condicions de treball del personal laboral al servei del Consorci per donar solució als problemes de tot ordre que planteja la multiplicitat de reglamentacions de treball aplicables pels mateixos i atenent la seva peculiaritat de servei públic.

1.2 La uniformitat retributiva dels esmentats treballadors d'acord amb la Relació de Llocs de Treball i taula salarial.

Article 2. Àmbits funcional i personal.

2.1 El present Conveni serà d'aplicació a tot el personal en règim laboral que presta serveis retribuïts en el Consorci per a la Gestió de Residus.

2.2 Queden expressament exclosos d'aquest Conveni el gerent i el personal designat per a ocupar càrrecs de confiança, independentment que estiguin inclosos, en el seu cas, en el règim general de la Seguretat Social.

Article 3. Vigència i duració.

3.1 El present Conveni entrarà en vigor a partir de la firma pels delegats dels treballadors i l'aprovació per la Comissió executiva, amb efecte retroactiu des del dia 1 de gener de 2011. La durada d'aquest Conveni serà de 4 anys i finalitzarà, per tant, la seva vigència el 31 de desembre de 2014. El present Conveni es considerarà prorrogat de manera tàcita per períodes anuals, si no és objecte de denúncia per la seva revisió (o rescissió en el cas d'incompliment amb normes de rang superior que es puguin dictar en el futur), amb un mínim de tres mesos d'antelació a la data del venciment inicial o

Dimecres, 13 de març de 2013

a la de qualsevol de les seves pròrrogues. La Comissió negociadora haurà de quedar constituïda amb un mes d'antelació a la conclusió de la vigilància del Conveni col·lectiu.

3.2 En el supòsit que es produeixin les pròrrogues tàcites previstes en el paràgraf anterior, les retribucions del personal afectat pel present Conveni es fixaran d'acord amb la normativa aplicable a tot el personal depenent del Consorci al que sigui d'aplicació aquest Conveni.

Article 4. Compensació, absorció, vinculació a la totalitat.

4.1 Les condicions pactades en aquest Conveni es consideren mínimes i, en conseqüència, qualsevol pacte més favorable establert entre treballadors i Consorci, prevaldrà sobre el que aquí s'estableixi, sempre que no es vulneri el dret laboral, o qualsevol llei o decret que es refereixi al personal al servei de l'Administració Local. No obstant, això, les condicions retributives que s'estableixin en el present Conveni col·lectiu, compensaran i absorbiran en el conjunt anyal, les que existeixin al Consorci a l'entrada en vigor del Conveni, qualsevol que sigui la seva naturalesa o l'origen de les mateixes.

4.2 Les millores retributives i les condicions de treball que es puguin promulgar en el futur per disposició legal només tindran eficàcia i s'aplicaran quan, considerades en el seu còmput anyal, superin les condicions d'aquest Conveni, també valorat en el seu còmput anyal i global.

CAPÍTOL II.

PLANTILLA i RELACIO DE LLOCS DE TREBALL.

Article 5. Proves selectives i contractacions.

5.1 Les proves per accés a les places vacants es realitzaran amb regularitat anual, incloent-se a l'Oferta d'Ocupació Pública del Consorci. Per a la convocatòria i desenvolupament d'aquestes proves s'estarà a la normativa vigent.

5.2 El Consorci sotmetrà a la consulta dels representants dels treballadors l'expedient que es trameti per a l'aprovació i elaboració de les bases que han de regir les proves selectives per a proveir els llocs de treball inclosos en l'oferta d'Ocupació Pública.

5.3 En els òrgans de selecció, tant per a contractació indefinida com temporal, s'integrarà un representant del personal, amb veu però sense vot.

5.4 En totes les proves de selecció del personal que es convoquin mitjançant concurs, concurs oposició o oposició lliure, a les que es presenti el personal d'aquest Consorci, es tindran en compte els següents criteris: antiguitat, serveis prestats a l'Administració Pública, experiència en treballs similars, titulació i qualsevol altre que s'estimi convenient i que es reculli a les bases que s'elaborin. En tot cas es garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com el de publicitat.

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

- a) Sis mesos per als tècnics titulats.
- b) Tres mesos per als treballadors qualificats.
- c) Un mes per al personal no qualificat.

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

5.7 Pel que fa als contractes de durada determinada per exigències circumstancials del mercat, acumulació de treball o excés de comandes, regulats a l'Article 15.1.b) de l'Estatut dels treballadors, podran tenir una durada màxima de 12 mesos, dins un període de 18, comptadors des que tinguin lloc les esmentades causes.

5.8 Preavis de cessament:

Els treballadors que desitgin cessar voluntàriament en el servei del Consorci estan obligats a posar-ho en el seu coneixement complint els següents terminis de preavis:

- a) personal no qualificat, 15 dies.
- b) administratius i personal qualificat, 1 mes.
- c) tècnics i titulats, 2 mesos.

Dimecres, 13 de març de 2013

L'incompliment d'aquesta obligació es penalitzarà amb la deducció en la liquidació del contracte de l'import proporcional corresponent als dies que manquin per completar el termini. En cas que l'import de la liquidació no fos suficient, el Consorci podria exigir al treballador que abonés la part restant de penalització.

CAPÍTOL III. CALENDARI LABORAL I RÈGIM HORARI.

Article 6. Calendari.

6.1 Són laborables tots els dies de l'any excepte els relacionats a continuació, els quals es consideraran festius.

- a) 52 diumenges.
- b) Les 12 festes oficials que fixa la Generalitat de Catalunya.
- c) Les 2 festes locals fixades per l'Ajuntament de Manresa i recollides al calendari de la Generalitat.

El personal que no està sotmès a torns festius, que per necessitats del servei hagi de treballar en dia festiu, se li compensarà amb llicència de dos dies retribuïts en un termini màxim de 30 dies, o mitjançant l'abonament d'hores extraordinàries dins els límits legals a criteri i opció del Consorci. A discreció del Consorci la jornada festiva es podrà acumular a les vacances.

Quan els dies festiu treballats corresponguin a les festes locals, la forma de compensació serà únicament la de llicència de dos dies retribuïts per un dia treballat, acumulables, a opció del treballador, el període de vacances.

En el cas que el Consorci opti per l'abonament d'hores extraordinàries, és a dir, realitzades pel treballador efectivament superant la jornada normal de treball, s'abonarà en el cas que fos efectuada en dia festiu, multiplicant el salari corresponent a cada hora ordinària per 250 i dividint per 100, i d'efectuar-se en dia no festiu multiplicant el valor del salari corresponent a cada hora ordinària per 175 i dividint per 100.

En cap cas s'excediran els límits previstos en la legislació laboral respecte de la realització d'hores extraordinàries.

6.2 L'abonament de les hores extres meritades conforme a l'apartat anterior, s'efectuarà amb periodicitat mensual i, precisament, en la nòmina del mes següent al que s'haguessin fet les hores extraordinàries.

Article 7. Jornada.

7.1 La jornada de tot el personal serà de 37,5 hores setmanals, equivalent a 1.659 hores l'any.

7.2 Durant els primers 15 dies de gener s'elaboraran els calendaris de treball dins les normes legals vigents, en funció de les necessitats del servei.

CAPÍTOL IV. CONDICIONS ECONÒMIQUES.

Article 8. Valoració dels llocs de treball.

La retribució per a cadascun dels llocs de treball serà la que es conté al catàleg retributiu, que es deriva directament de la relació de llocs de treball, i per tant compensa el conjunt de característiques, exigències de caràcter habitual del lloc de treball en matèria de coneixements i habilitats professionals i condicions de treball, considerant-ne com a tals la penositat, la perillositat, la toxicitat i d'altres propis de cada professió o ofici, amb l'única excepció dels complements de nocturnitat, festivitat, turnicitat i disponibilitat, ateses les seves especials i concretes circumstàncies.

Article 9. Retribucions.

L'increment retribuïdor per als treballadors al servei del Consorci per als anys de vigència del present acord serà el fixat, anualment, a les respectives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 10. Pagues extraordinàries.

Les pagues extraordinàries seran dues a l'any, per un import cadascuna d'elles d'una mensualitat de retribucions i del complement d'antiguitat, a percebre en els mesos de juny i desembre.

Dimecres, 13 de març de 2013

Article 11. Turnicitat i disponibilitat.

Es creen dos complements especials, el plus de turnicitat i el plus de disponibilitat, amb la finalitat de millorar i valorar l'optimització dels recursos i serveis que són propis del consorci, així com compensar de manera específica i només per al temps en que estiguin afectats aquells treballadors en que concorrin les circumstàncies d'aplicació.

Seran d'aplicació aquests plusos en els següents supòsits:

a) S'abonarà un "Plus de turnicitat" a aquells treballadors sotmesos a rotació segons calendari laboral matí-tarda-nit, d'un import anual que es fixa en 1.030,96 EUR.

b) S'abonarà un "Plus de disponibilitat" a aquells treballadors que, en funció de les responsabilitats pròpies de la seva professió o ofici, han d'estar disponibles i localitzables per acudir al seu lloc de treball fora de l'horari habitual per necessitats del servei. L'import anual d'aquest plus serà de 2.577,82 EUR per als oficials de primera que els sigui d'aplicació. Per a la categoria d'encarregat, es fixa en 2.680,72 EUR.

Ambdues parts acorden que els esmentats complements són d'import anual, tot i que es meritiran 14 vegades l'any, coincidint amb cada una de les 12 mensualitats i les dues pagues extraordinàries, abonant-se cada vegada una catorzena part, o bé la part alíquota corresponent per el temps treballat.

Els esmentats complements tindran caràcter consolidable i no absorbiblei l'increment anual serà el fixat a les Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat per les retribucions als treballadors de les administracions públiques.

Article 12. Nocturnitat i festius.

12.1 El personal que realitzi la seva jornada de treball en horari nocturn, de 22 a 6 hores, percebrà per cada dia efectivament treballat en horari nocturn la quantitat fixa següent:

- Oficial 2a: 13,16 EUR dia.

- Peó: 11,98 EUR dia.

12.2 El complement personal d'antiguitat serà el fixat cada any per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Els augments per anys de servei començaran a meritarse a partir del dia primer hàbil del mes següent en què es compleixi el trienni. El seu import, per a cada grup, serà, en el cas de personal laboral, igual al previst pels funcionaris de l'administració local de categoria equivalent. Si es dona el cas que un treballador, actualment, cobri mitjançant dret reconegut un import superior, li serà respectat aquest dret.

Aquest plus es meritirà, també, en les pagues extraordinàries.

Per treball en dia festiu s'estableix un complement salarial de 81,16 EUR per festiu treballat. Per a la percepció d'aquest complement salarial de festivitat s'emetrà informe per part del responsable del servei on es farà constar el nom dels treballadors amb dret a la percepció del complement i els festius treballats en el mes de referència.

Aquestes quanties de nocturnitat i treball en festiu s'incrementaran anualment amb el mateix percentatge que el sou.

Article 13. Treball de superior categoria.

El treballador que sigui destinat a realitzar funcions de categoria superior a les que corresponguin a la categoria laboral que tingués reconeguda, percebrà, durant el temps en què romanguí en aquesta situació, la retribució de la categoria corresponent a les funcions que se li hagin encarregat.

L'abonament del diferencial de retribucions per el desenvolupament de les esmentades funcions, s'efectuarà amb periodicitat mensual en la nòmina del mes següent, a proposta del Gerent i previ informe del delegat sindical.

Article 14. Situacions de baixa per incapacitat temporal.

Quan la situació d'incapacitat temporal derivi de contingències comuns, el treballador percebrà: fins al tercer dia se li reconeixerà un complement retributiu del cinquanta per cent de les retribucions que hagi rebut en el mes anterior a aquell en què es causi la incapacitat. Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, es reconeixerà un complement que, sumat al de la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta cinc per cent de

Dimecres, 13 de març de 2013

les retribucions que corresponguessin a aquest personal en el mes anterior al de causar-se la incapacitat. A partir del vint-i-unè dia, inclòs, se li reconeixerà una prestació equivalent al cent per cent de les retribucions que es percebessin en el mes anterior al de causar-se la incapacitat.

El Consorci, amb caràcter excepcional i degudament justificat, podrà complementar fins al cent per cent de les retribucions que vinguessin gaudint en cada moment. A aquests efectes es considerarà en tot cas degudament justificats els supòsits d'hospitalització i intervenció quirúrgica.

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

CAPÍTOL V. VACANCES, LLICÈNCIES I PERMISOS.

Article 15. Vacances.

Les vacances anuals seran d'un total de 22 dies laborables (de dilluns a divendres) retribuïts, distribuïdes segons les necessitats del servei.

Article 16. Permisos i llicències.

D'acord amb l'Estatut dels Treballadors i article 99 de la LO 11/85, s'atorguen els següents permisos retribuïts, previ avís del treballador i justificació posterior al Consorci, atorgant-se en funció de les necessitats del Servei.

- per assumptes propis, 3 dies, s'hauran de demanar amb un mínim de 15 dies d'antelació. No es podran demanar estan en torn de nit, s'atorgaran sempre que no alterin greument el servei.

- per matrimoni, 15 dies naturals.

- per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un menor, cinc dies. La forma d'acreditar-ho serà mitjançant justificant del centre mèdic on ha estat assistida la mare, o bé del justificant que en cada cas correspongui.

- per intervenció quirúrgica, accident, malaltia greu, hospitalització o defunció de parents, dintre del primer grau de consanguinitat o afinitat, tres dies hàbils o cinc si es necessita desplaçament.

- per intervenció quirúrgica, accident, malaltia greu, hospitalització o defunció de parents, dins del segon grau de consanguinitat o afinitat, dos dies hàbils o quatre si es necessita desplaçament.

- trasllat de domicili, un dia.

- pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic i personal, el temps indispensable. Quan consti en una norma legal o pactada s'estarà al que disposi per a la seva durada i compensació. Si suposés la impossibilitat de prestació de treball en més del 20% en un període de tres mesos, el Consorci podrà passar-lo a la situació d'excedent forçós.

- els representants sindicals que participin en comissions, representacions de convenis col·lectius, sempre que el Consorci estigui afectat per la negociació, el temps necessari per l'adequat exercici de la seva labor.

- per a concórrer a exàmens per a l'obtenció d'una titulació acadèmica o professional.

- el treballador o la treballadora amb fills discapacitats podrà gaudir de permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Article 17. Permís per maternitat, adopció o acolliment previ.

17.1 En el cas de part:

a) Les treballadores tenen dret a un permís de setze setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part múltiple, a dues setmanes més per cada fill o filla a partir del segon. El permís es distribueix a opció de la treballadora, sempre que

Dimecres, 13 de març de 2013

sis setmanes de permís siguin immediatament posteriors al part. En el cas de mort de la mare, el pare pot fer ús de tot el permís o, si escau de la part que resti.

b) No obstant el que disposa la lletra a) i sens perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que la mare i el pare treballin, aquesta, en iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar perquè el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera simultània o successiva amb el de la mare, llevat que en el moment de fer-se això efectiu la incorporació al treball de la mare impliqui risc per a la seva salut.

c) L'opció, exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat, en favor del pare, a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada per la mare si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com poder ser l'absència, la malaltia, l'accident del pare, o l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables a la mare.

17.2 En els supòsits d'adopció o acolliment:

a) En el cas d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent, de menors fins a 6 anys, el permís té una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per fill o filla a partir del segon, comptades, a elecció de la treballadora o 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. La durada del permís és, així mateix, de setze setmanes en el supòsit o acolliment de menors més grans de sis anys, si es tracta d'infants discapacitats o minusvàlids, o en els casos que, per llurs circumstàncies i experiències personals o perquè provenen de l'estranger, tenen especials dificultats d'inserció social i familiar, acreditades degudament pels serveis socials competents.

b) En el cas que el pare i la mare treballin, el permís s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma de períodes no pot excedir les setze setmanes que estableix la lletra a) o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

c) En els supòsits d'adopció internacional, si cal el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'infant adoptat, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció.

17.3 En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, la treballadora o treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de tres hores diàries, amb la percepció de les retribucions íntegres. En aquests supòsits, el permís de maternitat es pot computar, a instàncies de la mare o, si aquesta manca, del pare, a partir de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les primeres sis setmanes posteriors al part, de descans obligatori per la mare.

Article 18. Permís per alletament.

L'empleat/da amb un/a fill/a de menys de 9 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Es podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat o acumular-lo en jornades completes.

Si el pare i la mare treballen, aquest dret només es pot exercir per un o per l'altre. Caldrà demostrar que l'altre ha renunciat a aquest dret en el seu lloc de treball.

En el cas de part múltiple, el permís serà d'un nombre igual d'hores al nombre de fills/es, tenint en compte que en el cas que el pare i la mare treballin, aquest període es podrà dividir entre els dos.

Article 19. Reducció de jornada per guarda legal, adopció i acolliment i per tenir cura de persones en situació de dependència.

a) Els treballadors que per raó de guarda legal tenen cura directa d'un infant de menys de sis anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també els que tenen a càrrec directe seu un o una familiar, fins al segon grau consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial tenen dret a una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb una percepció del 80% o del 60% de la retribució íntegra, respectivament.

Dimecres, 13 de març de 2013

b) En el supòsit de reducció d'un terç de la jornada de treball per raó de guarda legal d'un infant, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de la retribució fins que l'infant tingui un any com a màxim. Per obtenir aquesta reducció el treballador o treballadora ha de presentar la sol·licitud a partir del moment en què es reincorpora després del permís per maternitat.

c) En els supòsits d'adopció o d'acolliment permanent o preadoptiu d'un infant menor de tres anys, en el cas de reducció d'un terç de la jornada de treball, els treballadors tenen dret a percebre el 100% de les retribucions durant setze setmanes, comptades a partir de la finalització del permís a que fa referència l'article 25.2.a).

d) El treballador o treballadora que per raó de guarda legal tingui cura directa d'un infant de menys de dotze anys, pot demanar una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb reducció proporcional de les retribucions.

En casos justificats degudament, per incapacitat física, psíquica o sensorial d'un o una familiar fins al primer grau de consanguinitat o afinitat, també es pot demanar una 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 poden demanar la reducció de jornada de treball els treballadors i treballadores que tenen a càrrec directe seu un o una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que requereixi una dedicació especial.

La concessió de reduccions de jornada que regula aquest article és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Article 20. Pausa en el treball.

Podran concedir-se pauses en el treball pel cap immediat del que depengui el treballador fins a un màxim de dues hores de la jornada laboral per atencions de caràcter personal i mitjançant justificació verbal.

Article 21. Excedències.

21.1 Forçosa. L'excedència forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput d'antiguitat durant la seva vigència, es concedirà prèvia petició escrita de l'interessat adreçada al President, mitjançant el Cap de la Unitat a què estigui adscrit el treballador, en els supòsits següents:

a) Per designació per càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball.

b) Per exercici de funcions sindicals d'àmbit comarcal o superior, sempre que la central sindical a què pertany el treballador, tingui la condició de sindicat més representatiu.

El treballador en excedència forçosa s'haurà de reincorporar en el termini màxim de 30 dies naturals a partir del cessament en el servei, càrrec o funció que va motivar la seva excedència. Els excedents forçosos que al cessar en aquesta situació no es reincorporin al seu lloc de treball en el termini establert, causaran baixa definitiva en el Consorci.

21.2 Per tenir cura d'un/a fill/a. Els/les treballadors/es tenen dret a un període d'excedència, no superior a tres anys, per tenir cura d'un/a fill/a, bé sigui per naturalesa o per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, a comptar de la data del naixement o, si s'escau, de la resolució judicial o administrativa. Els/les fills/es successius/ives donen dret a un nou període d'excedència, que posa fi al període de què s'estigui gaudint. Si el pare i la mare treballen, solament un d'ells pot exercir aquest dret. El temps de permanència en aquesta situació es computa a efectes de triennis, consolidació del grau personal i sistema de previsió i drets passius. Durant el primer any de cada període, aquesta reserva ho és del mateix lloc de treball. Transcorregut aquest període, aquesta reserva ho és d'un lloc d'igual nivell i retribució.

21.3 Per tenir cura d'un familiar. Els/les treballadors/es tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a dos anys per tenir cura d'un familiar que es trobi al seu càrrec fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia, no pugui valer-se per sí mateix, i no desenvolupi cap activitat retribuïda. El període d'excedència serà únic per cada subjecte causant.

21.4 Voluntària. El treballador amb almenys un any d'antiguitat, tindrà dret a un període d'excedència d'entre 4 mesos i 5 anys. El treballador en excedència voluntària conserva només el dret preferent a reingrés al Consorci, en les vacants d'igual categoria que es produeixin, sempre que l'interessat hagi sol·licitat el reingrés abans d'acabar la seva excedència; si no sol·licita el reingrés, causarà baixa definitiva en el Consorci.

Dimecres, 13 de març de 2013

Article 22. Diada del patró.

S'estableix el dia de Sant Francesc de Porres (3 de novembre) com dia del Patró. En aquest dia s'establiran serveis mínims, segons s'acordi amb el representant dels treballadors, deixant com a mínim tots els torns coberts. Els treballadors que cobreixin el servei mínim gaudiran, en contraprestació, d'un dia de llicència.

CAPÍTOL VI. RÈGIM DISCIPLINARI.

Article 23. Règim disciplinari.

23.1 Faltes. Les faltes comeses pels treballadors es classificaran en lleus, greus i molt greus.

A) Faltes lleus. Són faltes lleus:

1. Les faltes de puntualitat, dins del mateix mes, sense causa justificada, i fins a tres dies.
2. Faltes d'assistència sense causa justificada.
3. L'absència del lloc de treball durant la jornada laboral sense avís ni causa justificada.
4. La no comunicació amb la deguda antelació de la falta d'assistència al treball per causa justificada, excepte que es comprovi la impossibilitat de fer-ho.
5. El reiterat oblit de marcar en els rellotges o signar en els fulls de control.
6. No comunicar la indisposició durant les hores de treballs o la baixa per a malaltia dins el termini de tres dies.
7. La incorrecció amb el públic o amb els companys de treball, qualsevol que sigui la seva situació dins de l'estructura del consorci.
8. La negligència del treballador en l'ús de material, dels locals o documents utilitzats en el servei.
9. L'incompliment lleu dels deures professionals per negligència o descuit.
10. L'incompliment voluntari del rendiment legalment exigible, sempre que no causi cap perjudici greu al servei.
11. L'incompliment d'allò ordenat per un superior dins de les seves atribucions, quan no repercuteixi greument en el servei o la disciplina.
12. La no comunicació per part dels responsables de grup de les incidències que es produeixin entre el personal al seu propi servei.
13. L'entrada o permanència en llocs públics que desdiguin el càrrec dins de les hores de treball, o portant vestuari o uniforme del Consorci, sempre que no sigui per raons del propi servei.

B) Faltes greus. Són faltes greus:

1. La reincidència per tres vegades en falta lleu, en un any, sempre que no sigui de puntualitat.
2. Les faltes repetides d'assistència sense causa que ho justifiqui.
3. L'abandonament del lloc de treball, si aquest acusés perjudici al municipi o als ciutadans.
4. La realització d'activitats alienes al servei durant la jornada de treball.
5. La simulació de la presència d'un altre treballador utilitzant fitxes, alternant els elements de control de qualsevol altra manera.
6. L'incompliment dels deures professionals per negligència inexcusable.
7. La reincidència en la desobediència a les ordres d'un superior, dins de les atribucions al seu càrrec i deontologia professional.

Dimecres, 13 de març de 2013

8. Les agressions verbals o físiques entre treballadors dins la jornada de treball.
9. La manipulació malintencionada dels elements de control horari.
10. La manca de sigil respecte dels assumptes que es coneguin per raó del servei.
11. El dany voluntari produït a locals, materials o documents dels serveis.
12. L'incompliment voluntari dels rendiments legalment exigibles.
13. L'incompliment de les ordres rebudes d'un superior, quan repercuteixi greument en el servei o en la disciplina.
14. L'exercici d'activitats professionals o privades legalment incompatibles amb el treball que es realitza.
15. La falta notòria de respecte o consideració amb els ciutadans en relació amb el servei o lloc de treball que es desenvolupi.
16. L'embriaguesa en hores de treball.
17. L'encobriment, per part dels responsables del grup, de les negligències, faltes d'assistència, incompliment dels seus deures professionals o absències de treball, dels treballadors al seu càrrec.

C) Faltes molt greus:

1. La reincidència en la comissió de faltes greus en el període de sis mesos, encara que siguin de diferent naturalesa.
2. Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos.
3. Més de tres faltes injustificades al treball en el període d'un mes, més de sis en 4 mesos, o més de dotze en un any.
4. La indisciplina o la desobediència en el treball.
5. Les ofenses verbals o físiques a les autoritats municipals o a les persones que treballen al Consorci o llurs familiars.
6. La transgressió de la bona fe contractual, així com l'abús de confiança en la realització del treball.
7. La disminució voluntària i continuada en el rendiment exigible en el treball.

D) Prescripció: Serà en els termes legals.

23.2 Sancions. Les sancions que es podran aplicar, segons la gravetat i circumstàncies de les faltes comeses, seran les que s'indiquen en els punts següents:

A) Sancions per faltes lleus:

1. Amonestació per escrit.
2. Suspensió d'ocupació i sou fins a quatre dies.

B) Sancions per faltes greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de cinc a vint dies.

C) Sancions per faltes molt greus:

1. Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.
2. Acomiadament.

23.3 Procediment: La facultat d'imposar sancions correspon al gerent. La sanció de les faltes requerirà comunicació per escrit al treballador, fent-hi constar la data i els fets que la motiven. En el cas de faltes greus i molt greus es comunicarà als representants del personal. En tot els casos es donarà audiència a l'interessat.

Article 24. El règim disciplinari es regirà per:

- a) La normativa vigent del Codi Penal.
- b) La Llei 30/1992, de 26 de novembre, de Règim Jurídic de les Administracions Públiques i del Procediment Administratiu Comú.

c) Llei 8/1980, de 10 de març, de l'Estatut dels treballadors, RDL 1568/80; Llei 32/1984 i Llei 20/1988.

CAPÍTOL VII. MOBILITAT I PROMOCIÓ PROFESSIONAL.

Article 25. Formació.

El Consorci facilitarà i promourà els instruments necessaris per aconseguir una millor formació dels treballadors. En aquest sentit es facilitarà la distribució de la jornada laboral i els torns per a la realització d'estudis. Així mateix, organitzarà cursos de formació per a diferents col·lectius i de forma especial posarà en funcionament o facilitarà l'assistència a cursos d'alfabetització i d'aprenentatge i perfeccionament de l'idioma català.

CAPÍTOL VIII. ROBA I VESTUARI.

Article 26. Roba de treball. Vestuari.

El Consorci es compromet a facilitar a tot el personal, sigui de plantilla, fix o temporal, que, per raó del seu treball ho necessiti, la roba adequada a la temporada i a les funcions que realitza, així com calçat adequat.

CAPÍTOL IX. MILLORES SOCIALS.

Article 27. Assistència jurídica.

El Consorci facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica de tots els treballadors que tinguin conflicte judicial derivat de les activitats que desenvolupen en el mateix, llevat en els casos d'actuacions negligents o doloses, així com el pagament de les costes judicials i la tramitació de recursos contra sentències que no es considerin satisfactòries des dels serveis jurídics del Consorci.

Article 28. Assegurança de responsabilitat civil.

Es garantirà la subscripció de la pòlissa d'assegurança per responsabilitat civil derivada de l'actuació del personal. Igualment es garantirà les responsabilitats econòmiques derivades de l'actuació dels treballadors públics, en compliment d'un servei encomanat pel Consorci a través dels seus responsables directes.

Article 29. Assegurança per mort o invalidesa en el treball.

S'estableix una indemnització a tant alçat d'import 90.000 EUR, per al supòsit de mort o incapacitat permanent en els graus de gran invalidesa, absoluta i total derivada d'accident de treball, en el que s'inclou l'anomenat accident "in itinere". En qualsevol d'aquest supòsits el consorci abonarà a aquell treballador que com a conseqüència d'un accident de treball li sigui reconeguda per a l'organisme competent la prestació d'incapacitat permanent en els seus graus de gran invalidesa, absoluta i total l'import de 90.000 EUR. En el cas de mort per accident de treball, l'esmentat import s'abonarà a la vídua del causant o en defecte d'aquesta als fills de d'aquest (causant).

A aquests efectes el consorci mantindrà contractada una pòlissa d'assegurança per defunció o incapacitat permanent.

Article 30. Fills.

S'estableix una aportació pel naixement de cada fill o sentència d'adopció legal, de 60 EUR.

Article 31. Bestretes.

El personal tindrà dret a bestretes, reguladores per la normativa legal existent a l'efecte.

Article 32. Revisions mèdiques.

S'estableix una revisió mèdica anual de conformitat amb la normativa legal existent a l'efecte.

Dimecres, 13 de març de 2013

Article 33. Ulleres i pròtesis.

La prescripció d'ulleres i lents de contacte prescrites per oftalmòleg de la seguretat social, es bonificarà amb el 50% del seu cost fins a un màxim de 180,00 EUR cada any.

Alhora qualsevol tipus d'intervenció i tractament dental no cobert per la Seguretat Social es bonificarà amb un 50% del seu import fins a un màxim de 2.800,00 EUR cada any. Queden exclosos tractaments exclusivament estètics.

Article 34. Renovació carnets.

El Consorci assumirà la despesa de renovació dels carnets de conduir d'aquells treballadors per als quals suposi una eina de treball.

Article 35. Jubilació parcial.

Els treballadors podran acollir-se voluntàriament a la jubilació parcial al complir els 60 o més anys d'edat en els termes que estableixi la normativa vigent. El treballador haurà de comunicar-ho al Consorci amb 3 mesos d'antelació. La jornada de treball resultant serà assignada pel Consorci, preferentment en el període d'estiu. Es preavisarà al treballador amb un mínim de 30 dies d'anticipació a la incorporació al treball. La jornada i la retribució del jubilat parcialment es veurà reduïda en el tant per cent establert per a la normativa general.

Article 36. Gratificació per jubilació.

Es regulen tres situacions diferents: la jubilació anticipada a temps complet (dintre dels 5 anys anteriors a l'edat de jubilació ordinària), la jubilació ordinària a temps complet, i la jubilació parcial.

Atès que cada una d'aquestes situacions son diferents, s'estableixen gratificacions de diferent import.

En la primera situació contemplada (la jubilació total anticipada) el treballador, tot i gaudir d'una prestació periòdica i de no haver de treballar fins a l'edat de jubilació ordinària, tindrà una minva econòmica en la prestació de jubilació final, motiu pel que s'estableix una gratificació que compensi parcialment aquesta pèrdua, a més d'un reconeixement per el temps treballat al Consorci.

En la segona situació, la minva econòmica no existeix, motiu pel qual la gratificació econòmica en aquest punt ha de ser menor a les contemplades per el supòsit anterior, i només com a reconeixement al temps treballat al Consorci.

Finalment, i en tercer lloc, la minva econòmica de la futura pensió de jubilació és inexistente, i alhora també disminueix en molt el temps de treball al Consorci en els darrers anys respecte a la situació anterior, motiu pel qual la gratificació a abonar en aquest cas serà encara menor a la anterior situació.

En qualsevol dels tres casos, es requerirà, per poder ser beneficiari d'aquest dret, que el treballador porti treballant al Consorci com a mínim 20 anys de treball efectiu.

Les gratificacions que es recullen en aquest article, qualsevol que sigui el seu import (en funció de la situació del treballador) s'abonaran d'un sol cop i, com a màxim, dins del mes posterior a la jubilació. En el cas de la jubilació parcial, aquest import s'abonarà en el moment en que el treballador arribi a l'edat de jubilació ordinària i es jubili de manera completa.

a) Gratificacions per jubilació anticipada.

Als treballadors que es jubilin amb 5 anys d'anticipació, amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà l'equivalent a 12 mensualitats íntegres.

Als treballadors que es jubilin amb 4 anys d'anticipació, amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà l'equivalent a 10 mensualitats íntegres.

Als treballadors que es jubilin amb 3 anys d'anticipació, amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà l'equivalent a 9 mensualitats íntegres.

Als treballadors que es jubilin amb 2 anys d'anticipació, amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà l'equivalent a 8 mensualitats íntegres.

Dimecres, 13 de març de 2013

Als treballadors que es jubilin amb 1 any d'anticipació, amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà l'equivalent a 7 mensualitats íntegres.

b) Gratificacions per jubilació ordinària.

Als treballadors que arribin a l'edat de jubilació ordinària, amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà l'equivalent a 6 mensualitats íntegres.

c) Jubilació parcial.

Als treballadors que es jubilin de manera parcial entre la data de jubilació ordinària i cinc anys abans (indistintament de quan es jubilin parcialment), amb els requisits establerts anteriorment, se'ls abonarà en el moment de passar a la jubilació ordinària i sempre i quan es jubilin de manera completa l'equivalent a 2 mensualitats íntegres en qualsevol cas.

Article 37. Gratificació per antiguitat.

Els treballadors que arribin als 25 anys de serveis al Consorci gaudiran d'un mes de permís i una premi econòmic equivalent a un mes de retribució addicional a percebre en el període de realització del permís.

Article 38. Fons de pensions.

Es realitzaran aportacions al Pla de pensions dintre dels límits que estableix la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. Per tal d'establir els imports, drets i deures i desenvolupar les bases del fons de pensions es crearà la comissió de control i seguiment que estarà formada pel representant dels treballadors i un representant del consorci.

CAPÍTOL X.

DRETS DE CARÀCTER SINDICAL.

Article 39. Llibertat sindical.

39.1 El Consorci respectarà el dret de tots els treballadors a sindicar-se lliurement. Admetrà que els treballadors afiliats a un Sindicat puguin celebrar reunions, recaptar quotes i distribuir informació sindical fora de les hores de treball, sense pertorbar l'activitat normal del Consorci.

39.2 No es podrà condicionar l'ocupació d'un treballador al fet que estigui o no afiliat, o renunciï a la seva afiliació sindical, ni tampoc acomiadar-lo o perjudicar-lo de qualsevol manera, per causa de la seva afiliació o activitat sindical.

Article 40. Garanties i facultats dels representats dels treballadors.

Els representants dels treballadors tindran les garanties i facultats fixades per la Llei.

Article 41. Clàusula de garantia.

Es considera accident laboral, a tots els efectes, el que pateix el treballador amb motiu o com a conseqüència del desenvolupament de càrrecs electius o de direcció de caràcter sindical, així com els que tinguin lloc en els desplaçaments que es realitzin en l'exercici de les funcions pròpies del càrrec.

Article 42. Interpretació.

Les qüestions derivades de la interpretació d'aquest Conveni seran resoltes en els terminis legals, per la Comissió Paritària integrada pel gerent en representació del Consorci i el representant dels treballadors. Ambdues parts podran assistir acompanyats d'assessors.

Aquesta Comissió de seguiment es reunirà a les 72 hores, quan una part ho demani a l'altra per escrit en que haurà de constar l'ordre del dia proposa per la reunió. Excepcionalment, aquest termini de preavis podrà ser menor quan es demani justificadament.

Dimecres, 13 de març de 2013

Les parts signants d'aquest Conveni pacten expressament el seu sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració local.

Article 43. Forma i condicions de denúncia i termini del present Conveni

El present Conveni té una duració de 4 anys, fins al 31 de desembre de 2014, prorrogable per períodes anuals, llevat de denúncia formalitzada per escrit en un termini de preavís de tres mesos abans d'expirar el termini corresponent a la seva pròrroga. En els termes legals, podran formular la denúncia, la representació laboral o del Consorci.

Disposició addicional.

Els articles 7.1, 11, 12, 14, 16 i 36 entraran en vigor a partir de l'1 de gener de 2013. Fins a aquesta data prevaldran els articles equivalents del Conveni anterior (2008-2011) i l'acord sobre les incapacitats laborals transitòries adoptat per la Comissió executiva en sessió del dia 5 d'octubre de 2012, a partir de l'endemà de la seva adopció.

Barcelona, 15 de febrer de 2013

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès