

Dilluns, 1 de desembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 10 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral al servei de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Vallldoreix per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08011622012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de subscrit pels representants de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Vallldoreix i pels dels seus treballadors el dia 28 de maig de 2014, 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 del personal laboral al servei de l'Entitat Municipal Descentralitzada de Vallldoreix per als anys 2014-2017 (codi de conveni núm. 08011622012001) 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 DEL PERSONAL LABORAL AL SERVEI DE L'ENTITAT MUNICIPAL DESCENTRALITZADA DE VALLDOREIX PER ALS ANYS 2014-2017

CAPÍTOL 1. CONDICIONS GENERALS

Article 1. Àmbit funcional i personal

1. El present Conveni estableix i regula les condicions de treball del personal laboral que presta els seus serveis a l'EMD de Vallldoreix. S'exclou expressament del present conveni al personal eventual i al personal d'alta direcció.

2. Respecte el personal laboral temporal o personal interí els serà d'aplicació, excepte pel que fa a les llicències no retribuïdes. No obstant, les ajudes assistencials, les assegurances i altres beneficis de qualsevol tipus reconeguts pel present Conveni se'ls aplicaran a partir del primer any d'antiguitat, i sempre i quan encara resti un termini igual de prestació per efectuar (o es prevegi aquesta circumstància).

Article 2. Àmbit temporal

1. Aquest Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, llevat dels aspectes pel quals s'estableixi una altra data, i tindrà una vigència fins al 31/12/2017. Es considerarà tàcitament prorrogat, en tota la seva extensió, per períodes anuals successius, excepte en el cas de denúncia expressa per qualsevol de les parts signants, la qual s'haurà d'efectuar un mes abans de la data de finalització de la seva vigència, per escrit i amb constància fefaent a l'altra part.

En el supòsit de denúncia el present Conveni estarà en vigor en la seva totalitat fins que s'aprovi el nou Conveni. Qualsevol acord, disposició, decret norma que sigui més favorable per l'empleat públic prevaldrà sobre el que aquí hi ha establert.

2. El present Conveni serà aprovat pel Ple de la Corporació i inscrit al Registre de Convenis de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la comissió negociadora.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Article 3. Condicions més beneficioses i garantia ad personam

Aquest Conveni no afectarà les condicions més beneficioses pel personal que siguin vigents en virtut de disposicions legals. Igualment, es garanteix el respecte als drets ja adquirits per qualsevol contracte, acord o disposició que no vulneri la normativa vigent. Tot l'anterior sense perjudici de la novació que aquest Conveni suposa sobre anteriors Convenis o Pactes amb similar caràcter.

Article 4. Comissió Paritària de Seguiment i Interpretació

1. El present pacte s'interpretarà d'acord amb el sentit gramatical de les seves clàusules, i en atenció als objectius que es persegueixin en signar-los.

En el termini de 15 dies següents a l'entrada en vigor del conveni, es constituirà una comissió amb la denominació de l'epígraf del present article, formada paritàriament per dos representants de la Corporació, amb veu i vot i dos representants del personal, amb veu i vot, a la qual li correspondran l'exercici de les funcions d'interpretació, seguiment i vigilància del desenvolupament d'aquest Pacte de condicions de treball, així com la conciliació i arbitratge en els conflictes o discrepàncies que puguin sorgir en el decurs de la seva aplicació.

2. La Comissió Paritària es reunirà les vegades que calgui a petició de qualsevol de les parts i, les seves decisions es prendran per majoria simple dels seus membres.

3. Una vegada sol·licitada la reunió, la Comissió Paritària es reunirà en el termini màxim de 15 dies.

Les dues parts podran comptar amb l'assistència d'assessors a les seves deliberacions, que actuaran amb veu però sense vot fins a un màxim de dos per cada part.

Les reunions de la Comissió Paritària es formalitzaran en les pertinents actes, elaborades pel secretari de la Comissió Paritària, que no tindrà vot.

4. L'executivitat legal de les seves resolucions requerirà, sempre i en tot cas, l'adopció del Conveni pel òrgans competents i de govern de l'EMD.

5. En cas de manca d'acord en el sí de la comissió sobre la interpretació o aplicació, ambdues parts negociadores acordem expressament i voluntàriament el sotmetiment de la discrepància als procediments de conciliació i mediació del Consorci d'Estudis, Mediació i conciliació a l'Administració Local (CEMICAL) o de qualsevol altre organisme públic que es creï a l'efecte, a petició de qualsevol de les dues parts.

Article 5. Legislació bàsica, general d'aplicació i dret supletori.

En tot allò que no estigui en la regulació del present Conveni s'estarà al que disposen les lleis reguladores de la funció pública local i de l'Estatut dels treballadors. L'anterior, sens perjudici del degut respecte al disposat a la legislació bàsica sobre funció pública, així com la legislació d'aplicació general i imperativa que disposi del caràcter d'innegociable.

Especialment en l'aspecte retributiu als laborals se'ls aplicarà la normativa laboral.

CAPÍTOL 2. JORNADA LABORAL, VACANCES, PERMISOS I LLICÈNCIES, BAIXES LABORALS, I EXCEDÈNCIES.

Article 6. Jornada laboral i distribució horària

1. La duració de la jornada general serà de trenta-set hores i trenta minuts setmanals de treball efectiu de promig en còmput anual, equivalent a mil sis-cents cinquanta-set hores anuals per l'any 2014, excepte en els casos de contractacions a temps parcial, reduccions de jornada per causes especials, o aquelles que afectin a determinats llocs de treball per la seva especificitat.

En els següents anys la jornada general es calcularà en referència a l'article 8 d'aquest conveni.

En el moment que la normativa estatal permeti una modificació de la jornada laboral convocarem una comissió paritària per tal d'adequar la jornada a aquesta normativa.

2. Podran existir, excepcionalment, jornades reduïdes per llocs de treball específics.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

3. Degut a la diversitat de les tasques a desenvolupar a l'EMD de Valldoreix, en els seus diferents centres de treball i serveis, els horaris en general hauran d'ésser degudament adaptats a les peculiaritats i exigències de cadascun d'ells, d'acord amb l'organització establerta per l'EMD, i la legalitat vigent. Regirà en cada sector el següent horari de treball amb la flexibilitat horària per l'entrada al treball que s'indica.
4. Durant la jornada de treball, i en el supòsit de treball efectiu de 6 hores consecutives, es podrà gaudir d'una pausa de 30 minuts que es computarà com a treball efectiu. Aquesta interrupció no podrà afectar a la prestació de serveis però es garantirà la seva realització.
5. L'entrada al treball del personal que no gaudeix d'horari flexible dins de l'àmbit d'aquest Conveni es podrà fer amb una variació de 10 minuts sense justificar ni recuperar, per motius o causes no imputables a la voluntat de la persona. Tot el temps que passi d'aquest marge referit s'haurà de compensar ordinàriament el mateix dia al finalitzar l'horari normal de jornada laboral. Aquest marge d'horari d'entrada de 10 minuts tindrà caràcter d'excepcionalitat i no com a norma d'horari d'entrada habitual. No obstant, aquest marge no serà aplicable quan per les especials característiques del llocs de treball es requereixi la presència puntual dels seus ocupants.
6. Són hores d'urgència i extraordinàries aquelles que es realitzin fora de la jornada ordinària i que es regulen a l'article 25 del present Conveni.
7. Els diferents graus de dedicació -prolongada, plena, exclusiva, etc. quedaran reflectits a la relació de llocs de treball i seran retribuïts d'acord amb la normativa de desplaçament de l'esmentada relació.
8. En cada convocatòria s'establirà el període de prova.
9. El horaris dels treballadors que no gaudeixen d'horari flexible quedaran redactats en l'annex 1 del conveni.
10. S'acorda que cada any s'elaborarà el calendari laboral.
11. Es podrà reduir la jornada d'acord amb allò establert en cada moment en la normativa vigent sobre funció pública.

- Horari flexible

En l'àmbit d'oficines s'estableix el següent horari flexible:

L'horari fix de presència en el lloc de treball serà de 09:00 a 14:00 hores de dilluns a divendres. El temps restant per a acomplir la jornada setmanal es realitzarà en horari flexible, entre les 07:00 i les 09:00 i entre les 14:00 hores i les 19:00 hores de dilluns a dijous i fins les 18:00 els divendres, sempre amb compliment de la jornada setmanal de 37 hores i 30 minuts, en còmput mensual.

El col·lectiu de l'Oficina d'Atenció al Ciutadà haurà de garantir la prestació de serveis continuada en l'horari d'obertura del centre, que és de dilluns a dijous de 08:00 a 19:00 i el divendres de 08:00 a 18:00h.

Tenint en compte que no es treballarà les tardes que s'estableixin en l'annex 1 d'aquest conveni.

- Situacions Especials:

El/s. empleat/s. que es trobi a jornada parcial compactada motivat per jubilació parcial s'adequarà anualment la seva jornada, horari i dies de treball prèvia proposta de Cap d'àrea amb el vist i plau del Vocal de l'àrea.

Article 7. Control de presència

1. El control de presència s'estableix per a tot el personal de l'EMD de Valldoreix, i s'efectuarà bé mitjançant rellotges de control, tarja magnètica individualitzada, o bé mitjançant el sistema que estableixi l'Òrgan de Personal, Recursos Humans i els responsables dels serveis on no es disposi de rellotge. Tots els Centres de Treball disposaran de mecanismes de control horari, sempre i quan sigui possible per les característiques del Centre i per l'economia del servei.
2. Queden subjectes al control de presència l'entrada i la sortida al començar i al finalitzar la jornada laboral, així com aquelles sortides que es produeixin dins l'horari laboral, siguin pel motiu que siguin.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

3. Els caps de cada servei o unitat orgànica hauran de vetllar pel compliment de l'horari en la jornada laboral del personal adscrit al seu servei.

4. El Servei de Personal i Recursos Humans efectuarà periòdicament un recompte de les faltes de puntualitat i de les absències injustificades i traslladarà al cap de servei o, en el seu cas, al superior jeràrquic immediat. Davant les faltes de puntualitat i absències injustificades, si s'escau, el cap de servei o superior jeràrquic juntament amb Recursos Humans promouran les accions oportunes a l'òrgan jeràrquicament competent per si cal efectuar mesures disciplinàries.

Article 8. Calendari laboral

1. Durant l'últim trimestre de l'any, la Comissió Paritària establirà el calendari laboral de l'any següent on es fixaran els quadrants dels horaris de les diferents dependències i serveis, a excepció de l'Escola Bressol que el calendari laboral s'elaborarà en finalitzar els curs escolar anterior, una vegada es conegui el calendari escolar publicat pel departament d'Educació de la Generalitat de Catalunya.

Aquests quadrants d'horaris es determinaran en funció de la jornada anual que correspongui la qual es calcularà aplicant la següent fórmula:

Als dies naturals que tingui l'any se li descomptaran els dissabtes i diumenges que hi hagi, els festius oficials més els dies festius locals, així com els 22 dies laborables de les vacances i el 24 i 31 de desembre. El resultat d'aquesta operació seran els dies laborables que s'han de treballar durant l'any, els quals es multiplicaran per 7 hores i 30 minuts que són l'equivalent horari diari corresponent a les jornades setmanals establertes a l'apartat 1 d'aquest article.

Els dies laborables que s'hauran de treballar cada any, com a resultat de l'operació aritmètica abans esmentada, serà la base a partir de la qual es descomptin els dies de permís als que es tingui dret en cada cas (assumptes personals, permisos, etcètera).

2. Els dies 24 i 31 de desembre romandran tancades les oficines municipals, a excepció dels serveis d'Informació i Atenció Ciutadana. Pels empleats que treballin en aquests serveis que romandran oberts, se'ls compensarà amb el corresponent dia durant l'any en curs o el següent. Els calendaris laborals incorporaran dos dies de permís quan els dies 24 i 31 de desembre coincideixin en festiu, dissabte o dia no laborable.

3. Es compensarà amb un dia de festa un dels dies festius (nacionals, autonòmic o local) quan caigui en dissabte.

4. Pel que fa a les pauses entre jornades com a principi general, entre el final de la jornada i el començament de la següent, intervindran com a mínim 12 hores, excepte Acord en contrari o pels que disposin d'un calendari especial que s'estarà al que s'acordi en la negociació dels mateixos.

Article 9. Vacances

1. Tot el personal té dret a unes vacances retribuïdes d'una durada de 22 dies hàbils anuals per cada any de servei actiu, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada o jornada parcial. A aquests efectes, els dissabtes es consideraran inhàbils.

2. Les vacances es gaudiran, prèvia autorització i sempre que sigui compatible amb les necessitats del servei, dins de l'any natural.

3. Disset dies de vacances s'hauran de gaudir entre els mesos de juny a setembre, preferentment en els mesos de juliol i agost. Els cinc dies restants es podran gaudir durant la resta de l'any.

4. La fixació de tots els períodes de vacances es portarà a terme vista la petició dels empleats, per ordre d'antiguitat i de manera rotatòria, de forma que els primers electors de cada període seran els últims del següent. Cas d'existir coincidència de dates en les peticions de vacances, la distribució es farà dins de cada unitat de forma consensuada i rotatòria com s'ha indicat.

5. Quan el període de vacances prèviament fixat o autoritzat no s'hagi iniciat i pugui coincidir en el temps amb una situació d'incapacitat temporal, risc durant la lactància, risc durant l'embaràs o amb els permisos de maternitat o paternitat o permís acumulat de lactància, es podrà gaudir en una altra data, prèvia autorització expressa.

6. Quan les situacions o permisos esmentats impedeixin iniciar el gaudiment de vacances dins l'any natural que correspongui, les mateixes es podran gaudir en un any natural diferent. En el supòsit d'incapacitat temporal, el període

Dilluns, 1 de desembre de 2014

de vacances es podrà gaudir una vegada hagi finalitzat l'incapacitat (prèvia autorització) i sempre que no hagi transcorregut més de divuit mesos a partir de la finalització de l'any en que s'hagi originat la incapacitat.

7. Si durant el gaudiment del període de vacances autoritzat, sobrevingués el permís de maternitat o paternitat, o una situació d'incapacitat temporal, el període de vacances quedarà interromput podent-ne gaudir el temps que resta en un període diferent, prèvia autorització. En el cas que en aquest supòsits no es pogués gaudir dins l'any natural, les vacances es podran gaudir en l'any natural posterior.

8. Quan es prevegi el tancament de centres de treball per inactivitat estacional, cas de l'Escola Bressol i l'Escola Ferran i Clua, els períodes de gaudiment de les vacances coincidiran en la franja temporal del tancament d'aquests centres de treball.

9. Quan per necessitats del servei s'imposi a l'empleat una modificació del període de vacances anyal que tingués prèviament aprovat, tindrà dret a la indemnització pels danys econòmics efectius que se li puguin haver produït, prèvia acreditació per part de l'empleat d'haver sofert un perjudici econòmic.

Article 10. Permisos i llicències

Els permisos a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran els que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquests permisos i llicències seran actualitzats en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació dels permisos i llicències serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

A) Permisos retribuïts

a) El Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu (48.a EBEP):

Primer grau de consanguinitat o afinitat:

3 dies hàbils si es produeix en la mateixa localitat de residència o del lloc de treball.

5 dies hàbils si es produeix en diferent localitat de residència o del lloc de treball.

Segon grau de consanguinitat o afinitat:

2 dies hàbils si es produeix en la mateixa localitat de residència o del lloc de treball.

4 dies hàbils si es produeix en diferent localitat de residència o del lloc de treball.

S'entendrà, d'acord amb la jurisprudència sobre la matèria, que el concepte d'hospitalització del redactat anterior inclou el supòsit d'intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari i que estigui degudament justificat.

b) El Permís per trasllat de domicili. (48.b. EBEP)

Sense canvi de localitat de residència: 1 dia.

Amb canvi de localitat de residència: Fins a un màxim de 3 dies.

c) El Permís per realitzar funcions sindicals o de representació de personal, aquest permís s'estableix en els termes que determini la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical. (48.c EBEP)

d) El Permís per a exàmens finals en centres oficials i homologats, i d'aquells estudis que tingui relació directa amb el lloc de treball i prèvia autorització és d'un dia, i per altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.(48.d. EBEP)

e) El Permís prenatal de les dones embarassades, consisteix en el dret d'absentar-se del lloc treball per a assistir a exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.(48.e EBEP)

f) El permís per maternitat té una durada de disset setmanes ininterrompudes, que són ampliables a dues setmanes en el supòsit de discapacitat del fill, per cada fill a partir del segon i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors.

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.

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

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

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

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

Tot d'acord amb l'article 11 de la Llei 8/2006, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya i que millora el que disposa l'article 49.a EBEP.

En el cas de naixement d'un fill o filla prematur o que hagi d'ésser hospitalitzat a continuació del part, s'amplia aquest permís en el nombre de dies que el fill o filla ha estat hospitalitzat fins a un màxim de tretze setmanes. Aquesta ampliació s'inicia a partir del finiment del permís per maternitat.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. (art. 49.a EBEP)

g) El Permís per adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple té una durada de disset setmanes ininterrompudes, que són ampliables a dues setmanes en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiple.

El còmput del termini es comptarà a elecció de l'empleat, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció sense en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudiment d'aquest permís.

En el supòsit que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats, que podran gaudir-lo de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs.

En el supòsit de gaudiment simultani de període de descans, la suma dels mateixos no pot excedir de les disset setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

Aquest permís podrà gaudir-se a temps parcial, ininterrompudament i quan les necessitats de servei ho permetin. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article, seran els que estableixin el Codi Civil o les Lleis Civils de Catalunya que ho regulin, havent de ser un acolliment simple per un període no inferior a un any.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. (art. 49.b EBEP)

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

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

Els supòsits d'adopció o acolliment, tant preadoptiu com permanent o simple, previstos en aquest article, seran els que estableixin el Codi Civil o les Lleis Civils de Catalunya que ho regulin, havent de ser un acolliment simple per un període no inferior a un any.

Durant el gaudi d'aquest permís es podrà participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració. (art. 49.b EBEP)

i) El Permís per lactància d'un fill menor de dotze mesos és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període de permís s'inicia un cop finit el permís de maternitat. 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 sense alterar el moment d'inici del període del permís i tenint en compte les necessitats del servei. (48. f EBEP)

j) El Permís de paternitat per naixement, adopció o acolliment d'un fill: El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís des de la data de naixement del fill, durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del de maternitat. (49.c i disposició transitòria sexta EBEP)

k) El Permís per naixement de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin d'esser hospitalitzats a continuació del part, l'empleat tindrà dret a absentar-se del treball durant un màxim de dues hores diàries percebent les retribucions íntegres.

Tanmateix, l'empleat tindrà dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores amb la disminució proporcional de les seves retribucions. (48.g. EBEP).

l) Pel temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i personal (48.j EBEP).

Es considerarà, a aquest efecte, com a deure inexcusable aquell l'incompliment del qual pot incórrer en responsabilitat, no pot ésser portat a terme mitjançant representant i el seu compliment està determinat per una norma legal o decisió administrativa i, en tot cas, no es pugui realitzar fora de la jornada de treball.

En desenvolupament del que es disposa en aquest article, es concediran 7 dies de permís retribuït a l'any en concepte de permís de conciliació específic que inclourà, entre d'altres, les causes següents:

a) Per assistir a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i dels cònjuges.

b) Per assistir a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills.

c) Per l'acompanyament, en cas de necessitat, dels fills menors de 6 anys durant els períodes d'adaptació a l'inici dels cursos d'educació infantil.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

d) Així com d'altres gestions necessàries per conciliar la vida personal, familiar i laboral.

El desenvolupament d'aquest article es realitzarà a través del reglament intern.

m) El Permís per matrimoni o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any de la data de casament o del inici de la convivència. (48.l EBEP)

n) El Permís per situacions de violència de gènere, per a les persones víctimes de situacions de violència de gènere que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents. Així mateix, tenen dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social. (49.d EBEP i 21 Llei 8/2006)

o) El Permís per cura de fill menor afectat per càncer o una altra malaltia greu, sempre que ambdós progenitors, adoptants o acollidors de caràcter preadoptiu o permanent treballin, dona dret a una reducció de la jornada de treball d'almenys la meitat de la durada d'aquella, percebent les retribucions íntegres a càrrec dels pressupostos de la corporació, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del fill menor d'edat afectat per càncer (tumors malignes, melanomes o carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, contínua i permanent acreditat per l'informe del servei públic de salut o, en el seu cas, de l'entitat sanitària concertada corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.

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

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

(Art. 49. e de l'EBEP, desenvolupat pel Real Decreto 1148/2011, de 29 de para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave).

p) El Permís per assumptes personals de què pot disposar el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació del present Conveni, és de 4 dies per cada any complet de servei, o la part proporcional que correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a l'any, així com en els casos de reducció de jornada o jornada parcial, en aquests supòsits el càlcul de la equivalència del gaudi d'aquest permís s'haurà de computar en hores i no en jornades

Aquest permís de 4 dies es pot gaudir en jornades complertes o bé en hores.

La concessió d'aquest permís, que no requereix justificació, queda subjecte a les necessitats del servei en tot moment. El període de gaudiment del permís per assumptes personals és el comprés entre l'1 de gener al 31 de desembre del mateix any.(48.k EBEP)

Excepte el permís per assumptes personals establert en el punt p), la resta de permisos i llicències que es relacionen requeriran de document justificatiu del permís sol·licitat.

B) Llicències no retribuïdes del personal laboral fix

1. Es poden concedir llicències per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap de la unitat orgànica en la qual l'empleat públic presta els seus serveis.

Només si aquesta llicència es concedeix per interès propi de l'administració l'empleat té dret a percebre totes les seves retribucions. L'apreciació d'aquest interès de l'Administració correspon als òrgans competents en matèria de personal.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

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

3. Es poden concedir llicències, sense retribució, per a atendre un familiar fins al segon grau, en els casos de malalties greus, per a tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més.

C) Reduccions de jornada

Les reduccions de jornada a què tindrà dret el personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni seran les que estableixi en cada moment la normativa vigent en matèria de funció pública. Aquestes reduccions seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

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

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

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

a) Reducció per:

- Cura de fills menors de 12 anys.

- Tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una discapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb una gran dependència que li impedeixi ser autònom, o que requereixi dedicació o atenció especial motivat per raons d'edat, accident o malaltia i que no desenvolupi activitat retribuïda.

- Tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no desenvolupi cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Raó de víctima de violència de gènere, per fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra degudament justificada.

L'empleat, en aquests supòsits, tindrà dret a una reducció de jornada amb la reducció proporcional de les seves retribucions que correspongui (48.h. i 49.d EBEP).

b) L'empleat té dret a sol·licitar un Permís per tenir cura d'un familiar de primer grau amb una reducció de fins a un 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït i per raons de malaltia molt greu i per un període màxim d'un mes (48.i EBEP).

Article 11. Indisposicions, absències i baixes laborals

A) Baixes laborals reglamentació i complementació.

1. En el supòsit d'incapacitat temporal, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, el comunicat mèdic acreditatiu de la baixa s'haurà de remetre a Recursos Humans, no més tard del quart dia des de que s'hagi iniciat aquesta situació.

Els posteriors comunicats mèdics de confirmació de la baixa inicial, així com els informes mèdics de ratificació, s'hauran de presentar a Recursos Humans, com a màxim al tercer dia hàbil següent a la seva emissió.

Una vegada rebuda l'alta mèdica, la incorporació al lloc de treball ha de ser el primer dia hàbil següent a l'alta, aportant la mateixa a Recursos Humans.

En el supòsit d'incomplir-se la obligació de presentació dels justificants d'absència previstos en aquest punt o del comunicat de baixa en els termes i terminis establerts en el règim de la Seguretat Social, s'estarà a allò que es disposa

Dilluns, 1 de desembre de 2014

a l'apartat de Absències de l'apartat C) d'aquest article, i pel qual s'estableix que s'aplicarà la corresponent deducció proporcional de les retribucions.

2. Es complementaran les prestacions que percebin els empleats públics inclosos en el Règim General de Seguretat Social d'aquesta administració en les situacions d'incapacitat temporal, d'acord amb les següents limitacions legals:

- Del 1r al 3r dia d'incapacitat temporal (ambdós inclosos) es reconeix un complement retributiu equivalent al 50% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al produir-se la incapacitat temporal.

- Del 4t al 20è. dia d'incapacitat temporal (ambdós inclosos) es reconeix un complement retributiu que sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social sigui l'equivalent al 75% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al produir-se la incapacitat temporal.

- A partir del dia 21è (inclòs) es reconeix una prestació equivalent al 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al produir-se la incapacitat temporal.

La Corporació es reserva el dret d'establir controls adients per facultatius assignats a l'efecte; cas de negar-se l'empleat a ser examinat per aquests especialistes, decaurà el seu dret de percebre el complement de la prestació econòmica a què fa referència l'apartat anterior.

3. Es considera de caràcter excepcional (sempre que estigui degudament justificat) els següents supòsits, als quals el complement que s'apliqui serà del 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al produir-se la incapacitat temporal:

- Conseqüència d'hospitalització i/o intervenció quirúrgica.

- Conseqüència de processos oncològics i que, per tant, impliquin tractaments de radi o quimioteràpia.

- Incapacitats temporals que s'iniciïn durant el període de gestació que no suposin una situació de risc durant l'embaràs o lactància.

- Conseqüència de malalties greus catalogades en la Disposició Final Tercera del RD 1148/2011, de 29 de Juliol de 2011.

- Conseqüència de violència de gènere degudament justificat, d'acord amb el que determinin els serveis socials, policials o de salut corresponents.

- Malalties infectocontagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs (només es pagarà el 100% els cinc primers dies a comptar des del dia de la baixa. Com a màxim dues vegades a l'any).

- S'estableix la possibilitat de tractar en comissió paritària aquells fets excepcionals que es produeixen en aquest supòsit en els col·lectius de treballadors de la Brigada, Escola Bressol i Ferran Clua.

- Fractures.

- Situacions que impossibilitin el desplaçament.

4. Quan l'incapacitat temporal vingui donada per contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà durant la durada de la mateixa fins el 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es venien percebent en el mes anterior al produir-se la incapacitat temporal.

Les referències a dies inclosos en el present punt s'entendrà a dies naturals.

Donat que les baixes sols deuen utilitzar-se per raó justificada de malaltia o accident, quan existeixi constància d'ús indegut d'aquelles per qualsevol persona al servei de l'EMD s'aplicarà la legislació i sancions disciplinàries vigents per la matèria; així mateix l'EMD podrà sol·licitar que la mútua d'accident de treball faci el seguiment de les baixes laborals.

B) Indisposicions

1. El descompte de les retribucions que s'ha regulat en l'apart anterior, no serà d'aplicació als tres dies d'absència dins l'any natural, dels quals, només dos poden tenir lloc en dies consecutius i sempre que l'absència estigui motivada per

Dilluns, 1 de desembre de 2014

malaltia o accident i no donin lloc a incapacitat temporal. En cas de produir-se una quarta indisposició en el mateix any natural s'aplicarà el mateix criteri de complementació que per les baixes per incapacitat temporal.

En aquest supòsit d'indisposició establert en el paràgraf anterior serà necessari:

- Comunicar al Cap de Personal i/o al Cap responsable l'absència per indisposició.
- Al dia següent o dia d'incorporació caldrà presentar instància justificativa al Registre d'Entrada d'aquesta EMD per deixar constància documental a efectes del seu control.

2. En el supòsit d'absència per indisposició inferior a una jornada de treball només caldrà comunicar-ho (per escrit) al Responsable de Recursos Humans i/o al Cap responsable.

C) Absències (supòsits, control i seguiment)

En el supòsit d'absència en el lloc de treball per l'empleat com a conseqüència de l'assistència a consulta, prova o tractament mèdic de l'empleat de la corporació, aquest temps es considerarà com de treball efectiu sempre que l'absència, es limiti al temps necessari i l'empleat justifiqui la seva assistència indicant l'hora d'entrada i sortida.

L'empleat haurà de comunicar per escrit l'absència a Recursos Humans en el moment que conegui la data de la consulta, prova o tractament mèdic.

L'absència sense causa justificada donarà lloc a la reducció proporcional de les retribucions, d'acord amb el que disposa l'article 30 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), sense perjudici de les mesures disciplinàries que es poguessin, a més, en el seu cas adoptar.

Article 12. Excedències

Les excedències es regularan conforme al determinat al respecte a la normativa sobre funció pública local i, concretament, a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), Decret Legislatiu Autònic 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; Decret Autònic 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals de Catalunya; resta de normes sobre funció pública local de Catalunya.

Aquestes excedències seran actualitzades en cada moment que es produeixi una modificació al respecte.

Qualsevol modificació legal en la configuració i regulació de les excedències serà directament aplicable al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni i la normativa derogada no generarà cap mena de dret consolidat.

No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.

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

Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars no són compatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.

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

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

- Excedència voluntària del lloc de treball

1. L'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball, sense dret a percebre cap tipus de retribucions.

2. L'excedència voluntària es pot concedir a petició de l'empleat públic en els casos següents:

Dilluns, 1 de desembre de 2014

a) Per interès particular. Per poder sol·licitar aquesta excedència cal haver prestat serveis efectius en l'Entitat Municipal Descentralitzada de Valldoreix durant els cinc anys immediatament anteriors, i no s'hi pot romandre menys de dos anys continuats.

Procedirà així mateix declarar en excedència voluntària als empleats públics quan, finalitzada la causa que va determinar el passí a una situació diferent a la de servei actiu, incompleixin la obligació de sol·licitar el reingrés en el termini establert reglamentàriament.

Els empleats públics que prestin serveis en organismes o entitats que quedin exclosos de la consideració de sector públic als efectes de la declaració d'excedència voluntària prevista en la lletra b) d'aquest apartat, seran declarats en la situació d'excedència voluntària regulada en aquesta lletra a), sense que els sigui d'aplicació els terminis de permanència en aquesta.

b) Per incompatibilitats. Es concedeix si els empleats públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats. L'òrgan competent pot concedir automàticament i d'ofici aquest tipus d'excedència.

3. No es pot concedir l'excedència voluntària a un empleat públic que estigui sotmès a expedient disciplinari o pendent del compliment d'una sanció, sens perjudici del que sigui establert per reglament per als supòsits a què es refereix la lletra b) de l'apartat 2.

4. El temps que hom roman en la situació d'excedència voluntària no es computa a efectes de triennis, grau i drets passius, ni comporta reserva de plaça i destinació.

5. L'Entitat Municipal Descentralitzada de Valldoreix pot aprovar mesures específiques per incentivar l'excedència voluntària, les quals han de determinar-ne l'àmbit d'aplicació, els incentius i les condicions i els requisits que cal complir per poder-la sol·licitar. En tot cas, la declaració de la situació d'excedència voluntària incentivada resta condicionada a les necessitats del servei.

L'excedència voluntària incentivada té una durada de cinc anys i impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual, ja sigui de naturalesa laboral o administrativa. Un cop transcorregut el termini de cinc anys, es passa automàticament, si no se sol·licita el reingrés, a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

El que estableixen els apartats 3 i 4 s'aplica igualment a la situació d'excedència voluntària incentivada.

CAPÍTOL 3. ORGANITZACIÓ DEL TREBALL, PLANTILLA, RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL, CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL, SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS, PROMOCIÓ INTERNA, I MOBILITAT.

Article 13. Organització del treball

L'organització del treball és facultat i responsabilitat de la Corporació. La Comissió Paritària de Personal és reconeguda com a òrgan assessor i col·laborador en aquesta matèria.

Article 14. Plantilla

1. La plantilla del personal al servei de la Corporació haurà de respondre als principis de racionalitat, d'economia i d'eficiència, i contindrà la totalitat de les places de funcionaris, de personal laboral, personal interí, i de personal de confiança o eventual als efectes de la seva quantificació pressupostària.

2. La creació de noves places s'efectuarà sobre la base de la seva efectiva necessitat i només es cobriran per personal extern quan no puguin proveir-se adequadament mitjançant la promoció interna o el concurs de trasllats.

Article 15. Relació de llocs de treball

Mitjançant la relació de llocs de treball i les fitxes descriptives de cadascun dels llocs de treball, la Corporació determina les funcions, els requisits i les comeses de cada lloc. Els llocs de treball s'agrupen en àrees d'acord amb l'organigrama establert.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Article 16. Classificació i valoració dels llocs de treball

1. Per tal d'obtenir la definició dels llocs de treball caldrà efectuar una anàlisi o estudi previ i la descripció de cada lloc, als efectes de classificar-los en un dels 30 nivells de complement de destinació i de determinar l'import del complement específic.
2. La classificació serà objecte de negociació, prèviament a la seva aprovació pel Ple, en el si de la Comissió Paritària, constituïda en Comissió de Valoració de llocs, a la qual podran incorporar-s'hi els tècnics corresponents.
3. A la Comissió de Valoració correspondrà també el mantenir permanentment actualitzada la valoració de llocs de treball de la EMD de Valldoreix, i actuarà davant d'una valoració a nivell general, a nivell organitzatiu, a nivell de creació de nous llocs de treball, o bé davant canvis que es produeixin en els llocs ja existents.
4. Els afectats per la valoració hauran d'omplir el qüestionari corresponent, que servirà de base a l'estudi i classificació que realitzi la Comissió. Per les revisions o reclamacions de valoració efectuades a instància de part, s'estableix un termini mínim de 2 anys per poder tornar a presentar una nova sol·licitud respecte del mateix lloc de treball.
5. El sistema o mètode de descripció i valoració dels llocs haurà de ser aprovat pel Ple de la Corporació, havent estat escoltada prèviament la representació del personal.
6. A petició dels representants dels treballadors la corporació valorarà la possibilitat de realitzar una nova relació de llocs de treball sempre que la normativa ho permeti.

Article 17. Grups de Classificació Professional

D'acord amb el que disposa l'article 75 de l'EBEP en relació als grups de classificació s'estableixen els següents:

Grup A, dividit en dos Subgrups A1 y A2.

Per l'accés (als cossos o escales d'aquest) grup s'exigirà estar en possessió del títol universitari de grau o equivalent. En aquells supòsits en el que la Llei exigeixi altra títol serà aquest el que es tingui en compte.

La classificació (dels cossos i escales) en cada subgrup estarà en funció del nivell de responsabilitat de les funcions a desenvolupar i de les característiques de les proves d'accés.

Grup B. Per l'accés (als cossos o escales del) Grup B s'exigirà estar en possessió del títol de Tècnic Superior.

Grup C. Dividit en dos Subgrups, C1 y C2, segons la titulació exigida per l'ingrés.

C1: títol de batxiller o tècnic.

C2: títol de graduat en educació secundària obligatòria.

Agrupacions professionals (que no requereixen cap titulació de conformitat amb la disposició addicional setena de l'EBEP 7/2007).

En aquells casos en que per necessitats del servei i, amb caràcter extraordinari, s'encomani a una persona la realització de funcions de superior nivell percebrà per això l'adequada compensació econòmica i amb l'acord favorable de la Comissió Paritària i, si fos amb caràcter de continuïtat, percebrà la retribució total del lloc de treball referit, tot d'acord amb el que disposa l'article 23 d'aquest conveni.

En cap cas quedarà consolidat el lloc de treball o el sou percebut pel nou treball.

Article 18. Selecció i contractació de personal

L'accés a les places vacants de la Corporació es realitza mitjançant les proves i procediments assenyalats a la normativa legal aplicable en cada cas, respectant sempre els principis d'igualtat, de mèrit, de capacitat, i de publicitat.

En els tribunals qualificadors de les diverses proves, es garantirà la presència d'un representant dels empleats en qualitat d'observador.

Article 19. Promoció Interna i carrera professional

El personal de l'EMD de Valldoreix té dret a la promoció interna per ascendir a cossos o a escales del grup inferior a d'altres corresponents al grup superior, sempre que es reuneixi els requisits legalment establerts i superi les proves mínimes legalment exigibles.

D'acord amb el que disposa l'article 296 del Decret Legislatiu 2/2003, del text refós de la Llei municipal i règim local de Catalunya en relació a la promoció interna, es reservarà el 50% de les vacants de cada convocatòria.

En relació a la carrera professional, aquesta es desenvoluparà en el marc d'una nova negociació.

Article 20. Provisió de llocs de treball

1. La provisió de llocs que representi promoció econòmica s'efectuarà entre els empleats pel sistema que determini la relació de llocs de treball, ja sigui per concurs intern de mèrits o per lliure designació.

2. Abans de procedir a l'adscripció de personal de nou accés, s'haurà d'efectuar la provisió dels llocs vacants entre el personal fix de l'EMD de Valldoreix.

Article 21. Mobilitat

1. La determinació de la mobilitat del personal correspon a la facultat organitzativa de l'EMD de Valldoreix, a l'efecte d'una distribució racional del seu personal.

2. Els canvis esmentats hauran de ser justificats per necessitats del servei, i no podran fonamentar-se en una mesura coercitiva o sancionadora. Dels referits canvis s'informarà a la representació del personal abans de la seva realització.

3. L'horari serà respectat especialment, procurant-se que un possible canvi no signifiqui distorsió de l'afectat. Quan el canvi de lloc de treball suposi modificació de les funcions inherents a l'acompliment del càrrec o categoria del personal afectat, així com si la seva retribució i/o horari es vegin alterats per aquest motiu, l'EMD haurà de posar en coneixement d'aquesta circumstància als Delegats de personal, abans de la seva realització.

4. Si és el treballador qui sol·licita la mobilitat s'haurà de resoldre la petició degudament motivada i, tanmateix, la comissió paritària serà informada.

CAPÍTOL 4. CONDICIONS ECONÒMIQUES

Article 22. Legislació aplicable.

En quan als conceptes retributius i fins que es produeixi el desenvolupament de la regulació prevista a la Llei 7/2007, s'aplicarà el sistema determinat per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, Reial decret 861/1986, de 27 d'abril i per la normativa laboral.

Article 23. Substitucions

El personal realitzarà aquells treballs propis del lloc de treball que ocupa.

No obstant això, en aquells casos que, per necessitats del servei i amb caràcter extraordinari i temporal, vacances, incapacitat laboral transitòria, etc., s'assignin, sempre per escrit i amb decret, i es desenvolupin funcions corresponents a un lloc de treball que representi més categoria i/o responsabilitats superiors, la persona que substitueixi percebrà la diferència retributiva bruta següent:

La diferència existent entre la suma del sou base, complement destí i complement específic del treballador/a. que efectua la substitució en relació als mateixos conceptes salarials del lloc substituït, i durant el temps que duri l'exercici d'aquestes funcions.

En qualsevol cas, la part retributiva assignada per aquests conceptes haurà de figurar a la nòmina del mes immediatament posterior, sense que en cap cas es consolidi una vegada es deixi de fer aquestes funcions.

Article 24. Indemnitzacions per raó del servei

Les indemnitzacions per raó del servei s'hauran d'autoritzar prèviament i, seran les següents:

1. Dietes:

- Per desplaçaments dins de la província de Barcelona, s'abonaran les despeses ocasionades, prèvia presentació dels corresponents justificants.
- Per desplaçaments a altres llocs, s'abonarà el que estigui previst legal o reglamentàriament.

Si per necessitat del servei, el empleat/a ha d'ampliar la seva jornada ordinària disposarà de les quanties que disposa el RD 462/2002 sobre indemnitzacions per raó de servei en concepte de dietes a justificar amb la factura corresponent.

2. L'Entitat Municipal Descentralitzada abonarà l'import del transport utilitzat pel empleat sempre que el mateix derivi del compliment del seu treball. Pels empleats que utilitzin vehicles propis per a la realització de serveis administratius se'ls abonarà, prèvia autorització, la quantitat de:

- Desplaçament en cotxe: 0,30 EUR/Km.
- Desplaçament en moto: 0,078 EUR/Km.

3. Transport públic: Sempre que sigui possible pels desplaçaments relacionats amb les tasques laborals, l'EMD procurarà que els empleats utilitzin el transport públic. En qualsevol cas s'abonaran els tiquets pertinents.

4. S'abonarà als empleats el quilometratge determinat al punt 2 del present article cas que, per requeriment exprés sense previ avís i en cas de necessitat o urgència, s'hagi de desplaçar amb vehicle particular per tasques relacionades amb la feina. El requeriment tindrà aquests efectes si és efectuat exclusivament per qualsevol òrgan competent.

5. S'abonarà als empleats el quilometratge o transport públic determinat als punts 2 o 3 del present article cas que la seva feina es realitzi en dos centres diferents i per la distància entre ambdós.

6. Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment experimentat per la normativa o per les lleis de Pressupostos corresponents.

Article 25. Gratificacions i hores extraordinàries.

1. Tindran la consideració d'hores extraordinàries cada hora de treball que es realitzi per sobre de la durada màxima de la jornada ordinària de 37'5 hores setmanals que prèviament estiguin proposades pel cap, persona responsable de l'àrea o òrgan competent amb l'autorització per la Presidència o òrgan delegat.

2. Les hores extraordinàries tindran caràcter obligatori per prevenir o reparar sinistres, o bé altres danys extraordinaris o urgents, o per raó de necessitats inajornables del servei.

3. Es prioritzarà la compensació per dies festius de les hores extraordinàries, només en el casos estrictament necessaris seran retribuïdes. La compensació de les hores extraordinàries a canvi de dies de festa o lliures, es farà amb les següents proporcions:

- Per una hora extraordinària (fora de l'horari habitual): 1h 30 m.
- Per una hora nocturna (de les 22:00 a les 06:00 hores): 2h 00 m.
- Dissabte: 2h 00 m.
- Festiva: 2h 00 m.
- Hores d'urgència: 2h 00 m.
- Per una hora festiva nocturna (inclòs el dissabte): 2h 30m.

4. Les hores extraordinàries realitzades fins el dia 15 de cada mes s'inclouran a la nòmina de l'empleat del mateix mes, si és possible. Les realitzades posteriorment a l'esmentat dia, s'inclouran a la nòmina del mes següent. Les hores extraordinàries de juliol i agost s'inclouran en la nòmina de setembre.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

5. L'empleat, l'encarregat o cap del departament presentarà al Servei de Personal la relació d'hores extraordinàries autoritzades i realitzades.

6. Les hores extraordinàries degudament autoritzades, es retribuïran de la forma següent:

Grup de classificació	Preu hora/brut
A1	22,20. EUR
A2	19,99. EUR
C1	17,75. EUR
C2	16,27. EUR
E (grups professionals)	14,06. EUR

7. Es consideraran hores nocturnes aquelles que es portin a terme des de les 22:00 hores fins a les 6:00 hores, i es retribuïran amb un augment del 25% sobre les quantitats establertes a l'apartat 6. També es retribuïran amb un augment del 25% sobre les quantitats establertes a l'apartat 6 les hores extraordinàries realitzades en dies festius (inclòs dissabte). Així mateix, es compensaran amb un augment del 50% les hores extraordinàries realitzades en dies festius i nocturnes (inclòs dissabte).

8. El còmput del nombre d'hores d'urgència, es vincularà a l'informe del cap dels serveis i posteriorment es decidirà en comissió paritària.

9. Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment marcat per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat que cada any s'aprovi.

Article 26. Data de pagament de la nòmina i pagues extraordinàries

L'ordre de transferència de la nòmina en els comptes corrents dels empleats serà el dia 26 de cada mes, amb excepció de les pagues extraordinàries de juny i de desembre, l'abonament de les quals serà avançat de manera que es pugui percebre el dia 22.

Article 27. Meritació de les pagues extraordinàries

Les pagues extraordinàries es meriten el primer dia hàbil dels mesos de juny i desembre, llevat els casos següents:

Quan el temps de serveis prestats fins al dia en què es meriti la paga extraordinària no compregui la totalitat dels sis mesos immediats anteriors als mesos de juny o desembre, l'import de la paga extraordinària es reduirà proporcionalment, segons el temps transcorregut sense prestació de serveis.

L'empleat que es trobi, en el moment de fer efectiva la paga, en situació de llicència sense dret a retribució, meritara la corresponent paga extraordinària, però la quantia es veurà reduïda proporcionalment al temps que hagi treballat.

Quan es produeixi el cessament en el servei actiu, l'última paga extraordinària es meritara el dia del cessament però amb una quantia proporcional.

Article 28. Meritació de triennis

Es reconeixeran els triennis per antiguitat de tots els treballadors de l'EMD de Valldoreix consistent en una quantitat que es troba fixada per la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional i per cada tres anys de servei.

Els efectes econòmics dels triennis naixeran el mes següent que el treballador acompleixi els 3 anys de serveis en aquesta administració i seran reconeguts d'ofici o prèvia petició del treballador per la quantia del grup o subgrup al qual es pertany.

Així mateix, es reconeixeran els serveis prestats en qualsevol administració pública, ja sigui com a funcionari de carrera, d'ocupació o interí o com a contractat laboral, de conformitat amb allò previst a la Llei 70/1978 i al Real Decret 1461/1982 de 25 de juny. Els drets econòmics dels serveis prestats en altres administracions naixeran prèvia sol·licitud del treballador, la qual haurà d'anar acompanyada del certificat de serveis prestats corresponent.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Article 29. Increment retributiu

L'increment anual de les retribucions serà el que quedi fixat en la Llei de Pressupostos generals de l'Estat per a tot el personal al servei de l'administració pública.

CAPÍTOL 5. PRESTACIONS I CONDICIONS SOCIO-ECONÒMIQUES

Article 30. Bestretes de retribucions

1. S'establirà una quantitat anual al Pressupost General de l'EMD de cada exercici destinada a proporcionar bestretes al personal que ho sol·liciti, per causa urgent, imprevista i no coberta per pòlissa d'assegurança i pels següents supòsits:

- Qüestions mèdiques no cobertes pel sistema general de la Seguretat Social.
- Compra o rehabilitació d'habitatge, o desnonament.
- Pagaments imprevisibles i improrrogables de la unitat familiar, o situacions de necessitat anàlogues.
- Estudis.
- Adquisició de vehicle.

2. L'import màxim de les mateixes serà de fins quatre mensualitats netes, i a retornar en els següents terminis: Per una mensualitat, 6 mesos; per dues mensualitats, 12 mesos; per tres mensualitats, 18 mesos; i, per quatre mensualitats, 24 mesos.

3. Sobre els imports concedits com a bestreta la Corporació no aplicarà cap tipus d'interès, no obstant, s'haurà d'aplicar la retenció i/o cotització que correspongui en cada cas com a retribució en espècie per l'interès legal no cobrat a l'empleat.

4. La sol·licitud haurà de formular-se per escrit al Registre General i haurà de ser informada favorablement per la Comissió paritària de Personal.

5. En la petició de la bestreta haurà d'especificar-se el nombre de mensualitats sol·licitades, la causa degudament motivada i, la justificació documental suficient de la despesa efectivament produïda o a produir-se, cas aquest últim en el que la justificació s'haurà d'aportar en el termini inexcusable 15 dies naturals a partir de la data de l'entrega de la bestreta.

6. No es concediran bestretes a aquelles persones que no tinguin l'anterior totalment amortitzada. Com a norma no es permet l'amortització avançada amb la finalitat d'obtenir una nova bestreta; no obstant, es podran contemplar casos especials.

7. El mateix treballador, un cop amortitzada la bestreta no podrà sol·licitar una segona bestreta fins passat sis mesos, no obstant i excepcionalment, s'estudiarà en comissió paritària aquells casos puntuals que es plantegin.

8. El temps d'amortització tindrà, en tot cas, el límit màxim del temps que falti per a la jubilació de l'interessat.

9. El personal que cessi o sigui baixa de la EMD de Valldoreix, excepte els casos de transferència de personal a d'altres administracions, haurà de reintegrar la bestreta que tingui en curs d'amortització.

10. Les bestretes s'atorgaran sempre que l'EMD pugui assumir la despesa que suposa aquesta prestació.

11. Si amb posterioritat a la concessió d'una bestreta es suspèn el pagament de qualsevol de les pagues extraordinàries, s'adoptarà el sistema d'allargament de les mensualitats a raó de les pagues extraordinàries de juny i desembre deixades de percebre.

12. El personal interí amb un mínim d'antiguitat d'un any i el personal laboral indefinit no fix podrà sol·licitar una bestreta de dues mensualitats amb un termini de devolució d'un any.

Article 31. Edat de jubilació

El personal subjecte a aquest Conveni es jubilarà de conformitat amb les previsions legals establertes, sens perjudici que tot empleat pugui completar els períodes de carència per a la jubilació establertes legalment.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Article 32. Jubilacions anticipades

1. Donat que en el moment actual la normativa bàsica d'aplicació no ho permet, si en un futur la referida normativa ho permeti, els empleats que dins de l'any en curs reuneixin els requisits establerts a les disposicions sobre Seguretat Social en matèria de jubilació anticipada, podran acollir-se al sistema de jubilació anticipada, rebent una indemnització única per les següents quantitats i per tot el període de:

61 anys: 15.000 EUR.

62 anys: 13.000 EUR.

63 anys: 12.000 EUR.

64 anys: 11.000 EUR.

2. En tot cas, l'empleat que desitgi gaudir d'aquesta indemnització, haurà de notificar-ho a l'EMD amb un any d'antelació com a mínim a la data efectiva de jubilació i, l'ajut es referirà a aquella data de petició.

3. En tot cas si es produeix un canvi legal en l'edat de jubilació el present article quedarà en suspens fins a nova negociació.

Article 33. Jubilacions Parcial amb contracte de relleu

S'exploraran altres alternatives a les jubilacions anticipades totals com els contractes de relleu o d'altres sempre que la normativa ho prevegi.

Anualment i atenent a la normativa bàsica, es farà prospecció del personal d'aquesta EMD que compleixi els supòsits que disposa la normativa de la Seguretat Social en relació a les jubilacions parcials amb contracte de relleu, a l'efecte d'incorporar-los a Plans de Jubilació Parcial.

Article 34. Assistència jurídica i responsabilitat civil

1. L'EMD de Valldoreix s'obliga a prestar assessorament i defensa jurídica a tots els empleats que es trobin immersos en qualsevol procediment judicial en els ordres penal, civil o administratiu, com a conseqüència d'accions o omissions realitzades en l'exercici dels seus càrrecs, sempre i quan no derivin de procediments de l'empleat contra la corporació o siguin relatius a expedients disciplinaris dels mateixos.

2. L'EMD de Valldoreix mantindrà, amb les cobertures actuals, la pòlissa d'assegurança que cobreixi la responsabilitat civil, i també costes i fiances judicials, que es derivi de l'actuació dels seus empleats en el seu treball per la Corporació, així com la responsabilitat civil i professional del personal tècnic titulat.

Article 35. Formació professional

1. El personal afectat per aquest Conveni tindrà dret a la formació i a un perfeccionament professional constant. A tal fi, s'elaboraran polítiques relatives a:

- Formació per a l'adaptació de l'empleat al lloc de treball.
- Formació per a la promoció professional.
- Reciclatge i capacitació professional.
- Formació sobre prevenció i salut laboral.

2. Per tal de concretar les esmentades polítiques, la Comissió Paritària, constituïda en Comissió especial de formació, elaborarà un Pla de Formació del personal de l'EMD de Valldoreix. La pròpia comissió assumirà l'aplicació i el seguiment del Pla. Aquesta comissió es reunirà en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions es prendran per majoria simple dels seus membres. Abans de la confecció del Pla, la Comissió sol·licitarà a totes les unitats i departaments informació relativa a les necessitats i prioritats formatives dels diferents col·lectius professionals.

3. La Corporació assignarà una dotació pressupostària suficient per a la bona formació professional del personal i la complementarà quan sigui necessari i possible.

4. El Pla de Formació haurà de seguir els criteris següents:

Dilluns, 1 de desembre de 2014

La formació es realitzarà organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a altres d'externs, garantint la igualtat d'oportunitats de tot el personal. Es donarà publicitat dels cursos que es realitzin mitjançant anunci als taulers situats en lloc visible de cadascuna de les seus de l'EMD de Valldoreix. La formació interna podrà tenir el caràcter d'obligatòria, sempre que es desenvolupi íntegrament dins l'horari laboral i, en tot cas, els costos seran a càrrec de la Corporació i el temps d'assistència es considerarà temps de treball efectiu. Es potenciarà el coneixement adequat de la llengua catalana.

5. L'assistència per iniciativa de l'empleat a cursos, congressos, reciclatges, etc. externs seguirà les línies següents, prèvia autorització per la corporació:

Tindrà preferència el personal fix sobre l'interí o temporal.

Els curs ha de tenir relació directa amb el lloc de treball que s'ocupa perquè es pugui obtenir una ajuda de l'EMD de Valldoreix per a sufragar el seu cost.

L'EMD de Valldoreix podrà discrecionalment abonar el cost total o parcial del curs -matrícula, desplaçament i dieta- si el mateix es realitza íntegrament fora de l'horari laboral.

6. En cap cas la participació en un curs donarà lloc a l'abonament d'hores extraordinàries.

7. L'empleat haurà de justificar l'assistència i presentar la documentació que pugui ser d'interès i que li pugui sol·licitar l'EMD de Valldoreix.

8. Quan l'EMD de Valldoreix encomani expressament a algun empleat l'assistència a un curs o jornada, la Corporació es farà càrrec de la totalitat dels costos, i es podran compensar les jornades d'horari superior al normal.

9. Anualment la Corporació realitzarà un Pla de Formació, en el que una hora setmanal de jornada serà per la formació dels empleats. Reglamentàriament es regularà la forma i condicions d'exercici d'aquesta hora de formació.

CAPÍTOL 6. AJUDES ASSISTENCIALS

Article 36. Ajudes per estudis i altres finalitats educatives

1. Ajut a l'estudi en centres oficials dels fills dels empleats.

S'abonarà anualment per una sola vegada, prèvia obligatorietat de presentar els documents de matriculació en centres docents oficials i d'acord amb les següents quantitats:

- Educació Infantil: 88,83. EUR/brut.
- Educació Primària: 107,34. EUR/brut.
- Educació secundària obligatòria (ESO): 134,11. EUR/brut.
- Batxillerat, Formació professional de grau mig o superior: 134,11. EUR/brut.
- Estudis universitaris: 222,07. EUR/brut.

Pel que fa als estudis universitaris només es percebrà l'ajut econòmic per la primera carrera.

2. Ajut a l'estudi en centres oficials dels empleats de l'Entitat.

Destinat al reciclatge, la incorporació de nous coneixement en relació al lloc de treball que desenvolupa l'empleat i per a poder optar a la promoció interna dins de la carrera administrativa.

La quantitat que es percebrà prèvia aprovació de la despesa i aportació documental de la matriculació en centres oficials és la que a continuació es relaciona.

- Educació Primària: 111,04. EUR/brut.
- Educació secundària obligatòria (ESO): 148,05. EUR/brut.
- Batxillerat, Formació professional de grau mig o superior: 148,05. EUR/brut.
- Estudis universitaris: 333,13. EUR/brut.
- Curs d'accés a la universitat per a majors de 25 anys, 45 anys, o 40 anys amb experiència professional: 148,05.EUR/bruts.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

3. Es realitzarà un descompte genèric del 50% a treballadors en la utilització de serveis gestionats per l'EMD directament. Aquest descompte és sense perjudici que en els plecs de condicions de serveis concessionats o externalitzats es realitzi un descompte superior sempre que aquests ho contemplin, en qualsevol cas, en els serveis concessionats, externalitzats o de gestió indirecta s'aplicaran els descomptes que prevegin els plecs de condicions.

4. Els fills dels treballadors i treballadores de l'EMD gaudiran d'una reducció del 50% en la taxa d'escolarització de l'Escola bressol municipal.

Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment establert per les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 37. Ajut especial per fills discapacitats

1. Els empleats de l'EMD de Valldoreix que tinguin al seu càrrec fills amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que convisquin en el mateix domicili i que no percebin rendes del treball, tindran dret a les ajudes següents:

Import de l'ajut: 185,06. EUR/bruts mensuals sempre i quan s'acompleixin els següents requisits:

a) Que el discapacitat no percebi ingressos provinents del treball personal, de renda o de pensió d'invalidesa, jubilació o orfanat, superiors al salari mínim interprofessional.

b) Que consti l'Informe favorable del cap del Centre d'Assistència Primària corresponent.

Si s'acrediten amb regularitat mensual, despeses de docència, rehabilitació, tractament i/o transport no cobertes per altres prestacions, i si es reuneixen els requisits dels apartats anteriors, s'abonarà la quantitat màxima de 259,10 EUR/mes bruts.

2. L'empleat estarà obligat a posar en coneixement de l'EMD, amb caràcter immediat, qualsevol modificació de la situació discapacitat que sigui determinant per a la modificació o supressió de l'ajut, i serà necessari justificar aquesta situació anyalment.

3. Per a l'obtenció d'aquest ajut, caldrà presentar certificat de la discapacitat expedit per l'Institut Català d'Assistència i Socials (ICASS) i, en el seu cas, justificant de matriculació o inscripció al centre docent corresponent.

4. Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment establert per les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 38. Ajudes familiars

1. La EMD de Valldoreix estableix les ajudes familiars següents:

a) Per matrimoni o formació de parella de fet: 185,06.EUR

Justificació:

- Matrimoni: fotocopia registre civil.

- Parella de fet: certificat de convivència per termini mínim d'un any o trobar-se inscrit amb una antiguitat mínima d'un any en el registre de parelles de fet.

Es podrà sol·licitar com a màxima un cop cada tres anys.

b) Per naixement o adopció de fill: 370,14.EUR

Justificació:

- Fotocopia registre civil.

c) Per despeses de sepeli per mort de fill, cònjuge o company que convisqui amb l'empleat: 296,11.EUR

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Justificació:

- Certificat de defunció i en el cas de company certificat de convivència que acrediti que la convivència era com a mínim d'un any o trobar-se inscrit amb una antiguitat mínima d'un any en el registre de parelles de fet.

2. Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment establert per les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 39. Prestacions sanitàries complementàries.

L'EMD sufragarà les prestacions sanitàries complementàries que s'enumeren a continuació sempre que no estiguin cobertes per la Seguretat Social, requerint-se en tot cas la prèvia prescripció facultativa i la justificació documental mitjançant recepta mèdica i factura d'adquisició. Es defineix com a beneficiari exclusivament, per a tot el present article, al cònjuge o parella de fet que conviu amb l'empleat, o fill que conviu fins els 23 anys d'edat i que no disposi d'ingressos propis.

En cada prestació sanitària s'estableix un període mínim per poder tornar a percebre l'ajut. Aquest període mínim (d'anys naturals) s'entén des de la data d'emissió de la factura o rebut de pagament presentat i no de la sol·licitud presentada.

1. Oftalmologia:

Vidres graduats amb muntura, o lents de contacte. S'abonarà la quantitat màxima de 221,71. EUR/bruts cada dos anys naturals. L'ajut s'estableix per empleat i/o beneficiari. Es podran contemplar casos especials de reposició o pagament de reparacions –si és de quantia inferior-, exclusivament per a empleats, en termini inferior als dos anys naturals i sempre que s'acrediti que el trencament o deteriorament es causat per motiu de la prestació del servei.

2. Odontologia:

a) Ajut per curacions que afectin la dentició de nens fins a 10 anys, excloent elements correctors, i per un import màxim de 123,01. EUR/bruts per any natural i empleat.

b) Ajut per a qualsevol afecció relacionada amb odontologia, aquest ajut s'estableix per empleat i/o beneficiari, per un import màxim de 120,77. EUR/bruts per any natural i empleat (s'exclou el beneficiari que utilitzi l'anterior prestació).

L'empleat que ho sol·liciti podrà substituir el benefici anterior per una assegurança odontològica pròpia, per quantia màxima de 64,41. EUR/brut per any natural i empleat.

c) Ajut per pròtesis dentals, amb el corresponent justificant mèdic, aquest ajut s'estableix exclusivament per l'empleat i/o beneficiari per un import màxim de 148,05. EUR/bruts per any natural i empleat.

3. Vacunació:

Vacunes especials no cobertes per la Seguretat Social, aquest ajut s'estableix per empleat i/o beneficiari al seu càrrec, prèvia prescripció i justificació mèdica i amb un màxim de 76,99. EUR/brut per any natural i empleat.

4. Alimentació infantil especial:

Aliments especials infantils fins a l'edat dels 9 mesos, prèvia prescripció i justificació mèdica. S'abonarà l'import de la diferència respecte del preu habitual del producte en el mercat.

5. Ortopèdia: Aparells correctors i pròtesis

Tractaments, aparells correctors i pròtesis per l'empleat i/o beneficiari per un import màxim de 200,00. EUR/bruts per any natural i empleat, amb el corresponent informe de l'especialista. S'exclouen aquelles que siguin d'implantació voluntària.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

6. Audiòfons:

S'estableix la quantitat de 161,01 EUR/bruts per any natural i empleat per l'adquisició d'audiòfons, per empleat i/o beneficiari, requerint-se, en tot cas, la prèvia prescripció facultativa i la justificació documental mitjançant recepta mèdica i factura d'adquisició.

7. Altres prestacions sanitàries no cobertes per la Seguretat Social:

Fins a un màxim de 370,34. EUR/bruts per any natural i empleat, exclusivament per empleat i/o beneficiari, previ informe favorable discrecional per a cada cas i resolució motivada de la Comissió Paritària de Personal, i sempre i quan no siguin per causes estètiques.

(Queda exclòs de la percepció d'aquesta prestació els ajuts que es troben explicitats en els articles anteriors d'aquest conveni)

8. Permís de conducció:

Exclusivament per a empleats que per les seves funcions se'ls requereixi obtenir una llicència diferent a la prevista inicialment a la relació de llocs de treball i per un import màxim de 300.EUR bruts.

Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment establert per les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat.

Article 40. Assegurança de vida i d'accident, i Fons de Pensió o Jubilació.

1. Es mantindrà una pòlissa d'assistència d'accidents per a tots els empleats que cobreixi els riscos de mort i d'invalidesa permanent, amb els següents imports de cobertura:

- Mort per accident laboral: 60.000 EUR.
- Gran invalidesa: 60.000 EUR.
- Incapacitat permanent absoluta: 60.000 EUR.

2. La Comissió Paritària de Personal procedirà a fer un estudi sobre la possibilitat de crear un Fons de Pensió i/o Jubilació, per a procedir a la seva implantació i funcionament, sempre que la llei ho prevegi i permeti expressament.

CAPÍTOL 7. PREVENCIÓ DE RISCOS I SALUT LABORAL

Article 41. Prevenció de riscos i salut laboral

1. En termes de seguretat i salut dels empleats s'estarà allò que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, les disposicions de desenvolupament o complementàries i aquelles altres normes, legals o convencionals, que continguin prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en l'esmentat àmbit.

2. El comitè de Seguretat i Salut es reunirà en el termini màxim de 15 dies a partir de la convocatòria de qualsevol de les parts i les seves decisions es prendran per majoria simple dels seus membres.

Article 42. Revisió mèdica

1. Anualment la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que en qualsevol cas tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi l'empleat i l'edat.

Aquestes revisions mèdiques periòdiques tindran el caràcter d'obligatòries en el supòsit que la seva realització sigui imprescindible per avaluar els efectes de les condicions de treball sobre la salut dels empleats, o per verificar si l'estat de salut dels funcionaris pot constituir un perill per si mateix, pels altres empleats, o per altres persones relacionades amb el seu àmbit d'actuació, o quan així sigui establert per una disposició legal en relació amb la protecció de riscos específics i activitats d'especial perillositat.

L'expedient mèdic serà confidencial, tot i que l'interessat o la interessada tindrà coneixement del seu resultat.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

No es podran fer proves radiològiques, excepte en els casos que per recomanació facultativa s'aconsellin per tal de completar el diagnòstic, sempre, és clar, amb el consentiment de l'empleat.

2. Per assumptes estadístics, al Comitè de Seguretat i Salut se li comunicaran els resultats globals per col·lectius dels empleats.

Article 43. Assetjament Moral i Sexual

1. La Corporació i la representació sindical es comprometen a mantenir un entorn de treball en què es respecti la dignitat i les relacions entre i amb tots els empleats, els càrrecs electes, de confiança i d'assessorament especial i qualsevol altra persona que, per compte propi o aliè, treballi dins del marc de l'EMD de Valldoreix. Així doncs, la Corporació es compromet, d'acord amb els sindicats signants, a actuar davant l'assetjament moral i sexual, tant a nivell preventiu com d'establir una declaració sobre aquests tipus de comportaments en els centres de treball, publicant els mateixos, establint un procediment per a la presentació de queixes que garanteixi la immunitat de la potencial víctima i dels testimonis i la informació dels drets dels empleats, sense menyscar els drets constitucionals.

2. S'entén per assetjament moral en el treball un conjunt d'accions dins l'àmbit laboral acompanyades d'un estil de relació desconsiderat destinat a la humiliació d'un o varis empleats amb el propòsit de produir desgast emocional i de fer disminuir la seva autoestima, i induir a cometre errors. Entre aquestes accions hi ha la falta de respecte continuat, la circulació malèvola de rumors, l'emissió d'ordres contradictòries i la marginació.

3. S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament sexual inadequat, de peticions i/o oferiments de tipus sexual i/o comportaments verbals o físics amb connotacions sexuals, en persones de diferent o del mateix sexe que no han establert cap acord, ni explícit ni tàcit, entre elles.

4. Amb la clara voluntat de no permetre ni donar opció a que es produeixin aquestes situacions en el marc de l'EMD de Valldoreix, s'estableixen les següents mesures i/o compromisos:

a) Obrir un expedient informatiu, immediatament, a qualsevol indicatiu i/o manifestació de qualsevol funcionari que es consideri assetjat. Aquesta manifestació i/o comunicació podrà venir sol·licitada per la persona afectada, els delegats de prevenció, les seccions sindicals i/o qualsevol empleat de la Corporació i anirà dirigida al Departament de Recursos Humans.

b) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament jurídics especialitzats als empleats que la necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.

c) La Corporació garantirà l'assistència i l'assessorament psicològics especialitzats als empleats que ho necessitin per raó d'assetjament moral o laboral.

d) Un cop incoat un expedient disciplinari per assetjament moral i/o sexual, prèvia audiència dels delegats sindicals, es podrà proposar l'adopció de mesures cautelars en matèria disciplinària.

Article 44. Roba de treball

1. Als empleats indicats en els grups que segueixen a continuació, se'ls entregarà les peces de roba de treball assenyalades, la seva reposició es realitzarà en els períodes que s'assenyalen a continuació o per deteriorament de les mateixes per motius de treball, garantint que els empleats disposaran sempre de les susdites peces de roba. Tots aquests subministraments seran efectuats per l'EMD de Valldoreix excepte les sabates de l'escola bressol on, per les característiques del lloc de treball, les empleades realitzaran directament la compra.

- Brigada d'Obres i Serveis:

Estiu: Dos pantalons, dos jaquetes, dues camises de màniga curta, una tovallola i calçat.

Hivern: Roba d'abric, 2 pantalons, 2 jerseis o suadores i botes.

El restabliment d'aquesta roba serà anual. A més, cada dos anys, un anorac i un jersei de coll alt.

- Escola Bressol:

Cada educadora disposarà anualment de dues bates i unes sabates de tipus i qualitat habitual.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

El preu de les bates assumit per l'administració no serà mai superior a 25,00. EUR per cadascuna de les bates, per any natural i per empleat/a.

El preu del parell de sabates assumit per l'administració no serà mai superior a 46,59. EUR per any natural i per empleat.

2. Totes les compres es realitzaran prèvia redacció de la proposta i comanda que es formularà i elevarà a la Presidència o persona encarregada per a la seva conformitat i aprovació.

3. Cada any del vigent conveni s'actualitzaran els conceptes econòmics establerts en aquest article partint de la base de l'any 2014. A data 1 de febrer, com a data límit, de l'any en curs es facilitarà un annex amb les noves xifres actualitzades segons l'increment establert per les corresponents Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat..

Article 45. Acreditació i identificació del personal

La Corporació proporcionarà al personal que s'hagi d'acreditar front tercers una credencial o targeta d'identificació, indicant la categoria i el càrrec, amb la qual puguin acreditar davant de ciutadans, entitats o organismes la seva condició d'empleats de l'EMD de Valldoreix.

Article 46. Vigilància de les seues corporatives

A les dependències centrals de l'EMD de Valldoreix s'establiran els serveis adequats de vigilància, de control d'accés, de protecció personal i de conservació del patrimoni i béns de la Corporació.

CAPÍTOL 8. DRETS SINDICALS

Article 47. Llibertat Sindical

L'EMD de Valldoreix garanteix el dret a la lliure sindicació dels empleats públics i a la no discriminació, perjudici o sanció perquè siguin afiliats a un sindicat o perquè exercitin els drets sindicals.

Article 48. Drets i Garanties Sindicals

En aquesta matèria s'estarà al que disposen la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical i a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb les actualitzacions corresponents.

Article 49. Seccions Sindicals

S'aplicarà el que disposa la normativa vigent en cada moment.

Article 50. Informació Sindical

Es garanteix als representants dels empleats (legals i sindicals) l'accés a la informació i documentació que legalment estigui establerta.

Article 51. Tauler d'Anuncis

La Corporació facilitarà als representants dels empleats un tauler d'anuncis en un lloc adient, decidit de comú acord, perquè puguin exposar propaganda i comunicats de caire sindical. Per això, a cada centre de treball, i amb una presència regular de més de 10 persones, hi haurà un d'aquests taulers.

Article 52. Drets dels Afiliats/des.

1. Els empleats tindran dret, si així ho sol·liciten, a que se'ls descompti de la seva nòmina l'import de la quota sindical del sindicat al qual estiguin afiliats, i s'abonarà directament a la Central respectiva tot adjuntant una llista trimestral a la Secció Sindical amb les retencions que se li hagi fet.

2. En el cas que hi hagi incoació d'expedient disciplinari, s'haurà de donar audiència als seus representants sindicals.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Article 53. Dret de Reunió

La Corporació facilitarà el dret de reunió dels empleats durant la jornada laboral. A aquests efectes es disposarà que:

Les convocatòries d'assemblea es notificaran amb una antelació mínima de 48 hores. L'òrgan convocant comunicarà a Departament de Personal l'ordre del dia, el lloc, l'hora d'inici i la hora que es preveu que finalitzarà. En el cas que aquesta previsió no es compleixi, s'haurà d'informar, com a màxim el dia següent, de les variacions que hi podria haver.

Article 54. Espais per la realització de tasques sindicals

Les Seccions Sindicals i/o els Delegats/des Sindicals disposaran dels espais necessaris per dur a terme les seves activitats sindicals. Serà també cedits altres mitjans necessaris com material específic d'oficina, telèfon, ordinador i impressora.

Es garanteix, sense entorpir el funcionament de l'organització de treball, l'ús gratuït de fotocopiadores, telèfon, fax i altres mitjans tècnics que facilitin la tasca dels representants legals dels empleats per a l'exercici d'activitats relacionades amb la seves funcions sindicals i de representació en l'àmbit de l'EMD.

Capítol 9. PLA D'IGUALTAT

Article 55. Pla d'Igualtat

De conformitat amb la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, les parts signants d'aquest Conveni i en l'aplicació del Pla d'Igualtat que es detalla a l'Annex 2, amb l'objectiu d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones i eliminar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en qualsevol àmbit de l'ocupació pública i, en particular, en:

- L'accés.
- La formació.
- La promoció professional.
- Les condicions de treball.
- L'ordenació del temps de treball, i,
- La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament i, especialment, l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Capítol 10. RÈGIM DISCIPLINARI, FALTES I SANCIONS

Article 56. Règim Disciplinari

El règim disciplinari del personal laboral de la Corporació s'ajustarà, amb caràcter general, al que disposi la Llei 7/2007 (EBEP), al Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de Funció Pública, i al Decret 243/1995, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com a qualsevol altra normativa aplicable.

Article 57. Faltes Disciplinàries

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

A) Es consideraran faltes lleus:

D'acord amb el que disposa l'article 5 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del règim intern de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

Es consideren faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, quan no constitueixi falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilitat prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions del funcionari, sempre que no constitueixin falta molt greu o greu.

B) Es consideren faltes greus:

D'acord amb el que disposa l'article 4 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del règim intern de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

Es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i autoritats, que puguin afectar a la tasca del lloc de treball dins dels límits assenyalats per l'article 86.2.b) de la Llei 17/1985, modificada per la Llei 9/1994, de 29 de juny, de reforma de la legislació relativa a la funció pública de la Generalitat de Catalunya.
- 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 llurs 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 dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració o 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, quan causin perjudici a l'Administració o s'utilitzin en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu quan hi ha motius d'abstenció establerts legalment.
- i) La negativa a complir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, d'acord amb allò que preveu l'article 86.2.b) i 4 de la Llei 17/1985, modificada per la Llei 9/1994, de 29 de juny, de reforma de la legislació relativa a la funció pública de la Generalitat de Catalunya.
- j) L'emissió d'informes, adopció d'acords o actuacions manifestament il·legals quan causin perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueixin falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, materials o documents del servei.
- l) L'atemptat greu a la dignitat dels funcionaris o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització oportuna.
- n) La manca de rendiment que afecti el normal funcionament dels serveis i no constitueixin 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, quan les dues anteriors hagin estat sancionades de falta lleu.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

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 greu perturbació del servei.

s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.

t) Reincidència en faltes lleus.

C) Es consideraran faltes molt greus:

D'acord amb el que disposa la Llei 7/2007, de 12 d'abril, pel qual s'aprova el Estatuto Básico del Empleado Público:

2. Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto a la Constitución y a los respectivos Estatutos de Autonomía de las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, en el ejercicio de la función pública.

b) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo.

c) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo voluntariamente de las tareas o funciones que tienen encomendadas.

d) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.

e) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

g) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

g) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.

h) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

i) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del Ordenamiento jurídico.

j) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otro.

k) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

l) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga.

m) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga.

n) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

ñ) La incomparecencia injustificada en las Comisiones de Investigación de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

o) El acoso laboral.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

p) También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en Ley de las Cortes Generales o de la Asamblea Legislativa de la correspondiente Comunidad Autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral.

D'acord amb el que disposa l'article 3 del Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament del règim intern de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

Es consideren faltes molt greus:

- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- c) L'abandonament del servei.
- 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 secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.
- f) La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
- g) La violació de la neutralitat o de la independència polítiques, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- h) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
- i) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- j) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
- k) La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la llei.
- l) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que es fixin, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
- m) La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- n) El fet de causar, per negligència o per mala fe, danys molt greus al patrimoni i béns de l'entitat local.
- o) El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.

2. Totes les faltes anteriors poden ser ampliades per les lleis que siguin d'aplicació.

3. Totes les faltes que siguin establertes per als empleats 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 als empleats 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 als empleats de la Corporació.

Article 58. Sancions

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

A) Per faltes lleus:

- a) Amonestació per escrit.
- b) Suspensió de funcions de fins a quinze dies amb pèrdua de retribucions.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió de funcions per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió de funcions per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- c) La destitució d'un càrrec de comandament que comportarà la impossibilitat d'obtenir un nou càrrec de comandament en la mateixa Corporació pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de tres anys.
- d) Pèrdua de graus personals.
- e) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el funcionari sancionat.

C) Per faltes molt greus:

- a) La separació del servei que comportarà la revocació del seu nomenament.
 - b) Suspensió de funcions per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
 - c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
 - d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el funcionari sancionat.
2. Si per lleis 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 els hi seran directament d'aplicació.
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 funcionaris 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 dels serveis, la reiteració o reincidència així com el grau de participació en la comissió o l'omissió.

Article 59. Tramitació

1. Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels funcionaris es realitzarà de conformitat amb allò que preveuen a nivell legal 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 se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 actualment vigent, en què es garanteix el dret d'audiència del funcionari inculpat.
3. Per a la imposició de sancions per faltes greus o molt greus és preceptiva la incoació d'expedient disciplinari de conformitat al procediment regulat al capítol 3 del Decret 243/1995.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Article 60. Prescripció

1. Les infraccions comeses pels empleats 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 seva perpetració quan es tracti de faltes continuades. Aquests terminis quedaran interromputs per qualsevol acte propi de l'expedient instruït, així com per qualsevol acte preliminar dirigit a l'esbrinament dels fets que seran objecte d'imputació.
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.

Article 61. 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 de l'empleat, un cop transcorregut un període equivalent al de la prescripció de la falta, si durant aquest període no hi ha hagut cap nova sanció.
2. La cancel·lació produeix els efectes pertinents, inclosos els relatius a l'apreciació de reincidència.

Article 62. Malaltia Mental i Toxicomanies

En el cas d'incoació d'expedient disciplinari derivat de conductes de l'empleat que tingui com a origen el sofriment de trastorn mental, assenyalant expressament les toxicomanies, la Junta de Personal haurà de ser consultada explícitament.

Disposició derogatòria

Resta sense efecte qualsevol Conveni o Pacte anteriorment aprovat per la Junta de Veïns de l'EMD de Valldoreix i signat per les parts, així com l'aplicació de qualsevol altre sectorial o de qualsevol altre tipus.

Disposició final

El present Conveni entrarà en vigor a partir de la seva signatura i de l'aprovació formal per l'òrgan competent de la Corporació, fent especial menció que no tindran efectes retroactius pel que fa a l'horari i jornada, i pel que fa a la comptabilització dels dies que s'han acordat per conciliació familiar de l'article 10, punt l).

Pel que fa al punt 3 de l'article 30 sobre Bestretes de retribucions s'estableix efectes retroactius amb efectes del dia 1 de gener de 2014.

ANNEX 1

DISTRIBUCIÓ DE LA JORNADA DE TREBALL DELS TREBALLADORS DE L'EMD DE VALLDOREIX QUE TENEN HORARI FIX

D'acord amb el que disposa l'article 6 sobre Jornada laboral i distribució horària, s'ha establert en el punt novè d'aquest article la creació d'aquest annex al Conveni on s'esposarà la distribució horària que han de desenvolupar aquells serveis que per les característiques dels mateixos requereixen d'un horari fix i que tot seguit es relacionen:

OFICINES

- Servei Atenció al Ciutadà (per al personal amb horari partit)

Matí

De dilluns a dijous. De 09.30 a 13.00 hores

Divendres. De 08.30 a 13.00 hores

Tarda

De dilluns a dijous. De 15.00 a 19.00 hores

Divendres. De 15.00 a 18.00 hores

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Horari intensiu (de les 07.30 hores a les 15.00 hores) durant el tancament per les tardes de l'EMD de Valldoreix.

Comprèn:

Els 4 dies anteriors al Divendres Sant de Setmana Santa

Del dia 1 de juliol al 31 d'agost (ambdós inclosos)

Del 24 de desembre al 6 de gener (ambdós inclosos)

Els dies laborables que coincideixin amb un pont

- Servei Cultura (per al personal amb horari partit)

Matí

De dilluns a dijous de 09.00 a 14.30 hores

Divendres de 09.00 a 14.30 hores

Tarda

De dilluns a dijous. de 17.00 a 19.00 hores

Divendres. de 16.00 a 18.00 hores

Horari intensiu (de les 07.30 hores a les 15.00 hores) durant el tancament per les tardes de l'EMD de Valldoreix.

Comprèn:

Els 4 dies anteriors al Divendres Sant de Setmana Santa

Des de la data de finalització del curs escolar en el mes de juny al 30 de setembre (ambdós inclosos)

Del 24 de desembre al 6 de gener (ambdós inclosos)

Els dies laborables que coincideixin amb un pont

BRIGADA D'OBRES I SERVEIS

Jornada intensiva ordinària:

matí: de dilluns a divendres de 07.00 a 14.30 hores

tarda: de dilluns a divendres de 14.00 a 21.30 hores

- CONSERGE ESCOLA FERRAN I CLUA

Horari Partit

Matí

De dilluns a divendres: de 08.30 a 14.30 hores

Tarda

De dilluns a divendres: de 1.45 a 17.15 hores

Per tal d'acomplir amb la jornada anual efectiva i, atès el tancament de l'escola Ferran i Clua durant les vacances escolars dels nens:

- Nadal (6 dies laborables)

- Setmana Santa (4 dies laborables)

- Dies de Lliure Disposició (3 dies laborables)

El/la empleat/a d'aquest servei haurà d'acomplir amb una borsa de 97 hores i 30 minuts a desenvolupar anualment; i que s'acorda distribuir de la següent manera:

Una borsa de 50 hores a compte d'activitats que realitza l'Escola Ferran i Clua fora de la jornada i horari habitual, i per l'assistència i requeriment a urgències sobrevingudes de l'escola.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Les restants 47 hores i 30 minuts les desenvoluparà col·laborant en tasques que es determinin convenient d'acord amb el lloc de treball que ocupa.

Horari d'estiu:

Durant les vacances escolars del nens a l'estiu, la jornada de l'empleat/da a jornada partida serà intensiva.

ESCOLA BRESSOL

Directora: de 08.15 a 16.00 hores

Educautores i Auxiliars.

Torn 1. de 08.45 a 16.30 hores

Torn 2. de 09.30 a 17.15 hores

Jornada intensiva (de 08.00 a 15.45 hores)

- El dia de final de curs dels nens i durant els dies de treball abans de començar les vacances d'estiu en que els nens ja han acabat el curs escolar.

- Durant el període que va des de l'inici de curs fins la finalització del període d'adaptació dels nens.

- L'últim dia abans d'iniciar les vacances de Nadal.

- El dia 23 de juny.

Acolliment dels nens a partir de l'inici de classes amb nens en el mes de setembre: de 08:00 a 09:00

L'acolliment l'efectuaran totes les empleades de l'Escola Bressol per torns.

Reunions Escolars. dues mensuals de 17.15 a 20.00 hores.

S'inicien a l'octubre fins el mes de juny (9 mesos)

Reunions de pares: dos anuals a determinar en un horari de 18:00 a 21:00 hores.

Celebració de festes amb pares: s'estableix una dedicació de 6 hores anuals per a celebracions de festes amb pares.

Borsa d'hores (es consideren hores de lliure disposició destinades a la preparació de classes i activitats; i d'altres activitats relacionades amb el lloc de treball)

El nombre d'hores fluctuarà depenent de l'empleat i en funció de sí s'ha efectuat més o menys hores d'acolliment durant el curs escolar.

Anualment s'establirà la borsa d'hores en el calendari laboral que s'aprovarà abans d'iniciar el curs escolar i una vegada s'hagi publicat el calendari escolar.

ANNEX 2

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

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

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

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

Dilluns, 1 de desembre de 2014

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

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

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

Per últim, la disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, a l'igual que l'article 85.1 de l'Estatut dels treballadors, estableix que les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes previstos en el mateix.

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

Primer. Àmbit d'aplicació.

El present Pla d'igualtat serà d'aplicació a tots els empleats públics que presten serveis en l'EMD Valldoreix, amb independència de la seva condició (personal laboral, funcionari, eventual) o del caràcter temporal de la seva prestació de serveis (personal laboral temporal, funcionaris interins).

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

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

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

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

Tribunals de selecció.

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

Infrarepresentació en ocupacions.

S'acorda establir un percentatge de reserva de, com a mínim, del deu per cent per l'accés a aquelles ocupacions de caràcter públic amb menor presència femenina. A aquests efectes es considerarà infrarepresentació aquells supòsits en que la presència de dones o homes estigui en un percentatge inferior al 40%.

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

Quart. Mesures relatives a la Provisió.

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

Dilluns, 1 de desembre de 2014

Cinquè. Mesures relatives a la Promoció Professional.

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

Així mateix, amb la finalitat de facilitar la promoció professional de les empleades públiques i el seu accés a llocs directius, a les convocatòries dels corresponents cursos de formació es reservarà com a mínim un 40 per cent de les places per la seva adjudicació a aquelles que reuneixin els requisits establerts.

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

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

Setè. Mesures per eliminar eventuais discriminacions retributives.

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

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

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

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

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

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

- L'establiment d'una flexibilitat a l'entrada o sortida de la feina superior a l'establerta en l'acord conveni.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- Atorgament d'un permís d'un màxim de 3 hores per semestre, pel desplaçament a l'escola amb la finalitat de poder fer un seguiment de l'educació del fill o filla menor. Aquest dret podrà exercir-se per cada fill/a.
- Altres que puguin ser objecte d'estudi per part de la Comissió de Paritària.

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

La Corporació es compromet a redactar un Protocol d'actuació per casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe en el termini d'un any a partir de la firma del present document, amb la corresponent negociació amb el representants sindicals.

Dilluns, 1 de desembre de 2014

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

Desè. Ús de llenguatge no sexista a la Corporació.

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

Barcelona, 10 d'octubre de 2014

El director Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès