

Dimecres, 6 de juliol de 2011

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 27 d'abril de 2011, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat per al període 24.02.2011-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0814582)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 27 de desembre de 2010, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 326/1998, de 24 de desembre, de reestructuració de les delegacions territorials del Departament de Treball, modificat pel Decret 106/2000, de 6 de març, de reestructuració parcial del Departament de Treball; el Decret 199/2007, de 10 de setembre, de reestructuració del Departament de Treball, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat per al període 24.02.2011-31.12.2011 (codi de conveni núm. 0814582) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona.

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

Transcripció literal del text signat per les parts.

CONVENI COL·LECTIU DEL PERSONAL LABORAL DE L'AJUNTAMENT DE MONISTROL DE MONTSERRAT PER AL PERÍODE 24.02.2011-31.12.2011

Capítol 1

Disposicions generals

Article 1

Àmbit territorial i personal

1. El present Conveni afecta al personal laboral de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat integrats en la seva pròpia plantilla.
2. Resten exclosos d'aquest Conveni el personal d'alta direcció i plans d'ocupació.

Article 2

Àmbit temporal

1. La vigència d'aquest Conveni serà des de l'aprovació pel Ple municipal, excepció feta d'aquells articles en els quals s'especifiqui una data de vigència diferent i fins a 31.12.11.
2. Aquest Conveni quedarà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius, llevat de denúncia expressa d'una de les parts, que efectuarà per escrit la part denunciant a l'altra, amb expressió de les matèries objecte de denúncia i negociació, i amb l'antelació d'un mes a la data de finalització de la vigència de l'Acord.
3. Això no obstant, en l'endemig de l'aprovació d'un nou Acord, el present mantindrà la seva vigència en totes aquelles previsions que fàcticament i jurídicament siguin de possible aplicació.

Article 3

Clàusula de garantia, compensació i absorció

Es garanteix el respecte als drets legalment adquirits per qualsevol acord o disposició anterior a l'entrada en vigor d'aquest Conveni que no vulneri la legalitat vigent, a nivell administratiu o econòmic. Qualsevol acord posterior més

Dimecres, 6 de juliol de 2011

favorable prevaldrà sobre el que s'estableix en aquest Conveni, tenint en compte que per a la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents, en el seu àmbit respectiu.

Les condicions i millores resultants d'aquest Acord són compensables en la seva totalitat amb les que anteriorment fossin vigents mitjançant condicions pactades, acord de la corporació, imperatiu legal de qualsevol naturalesa, o per qualsevol altra motiu.

Article 4

Comissió Paritària de Seguiment

1. Queda constituïda una Comissió Paritària de Seguiment d'aquest Conveni, formada per dues persones, una designada per la representació del personal i una altra per la corporació.
2. La comissió realitzarà reunions a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de dos dies hàbils comptats a partir de la petició.
3. Les funcions de la Comissió Paritària de Seguiment seran: l'estudi, interpretació, seguiment, vigilància, conciliació en els conflictes o discrepàncies sobre aquest i posterior desenvolupament dels pactes que figuren en el present conveni.
4. Actuarà com a secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació, sense veu i sense vot.
5. Les normes de funcionament de la Comissió Paritària de Seguiment s'establiran de mutu acord.
6. En el cas de manca d'acord respecte als temes plantejats en el sí de la Comissió, d'acord amb les seves funcions, ambdues parts els plantejaran novament davant el CEMICAL a petició de qualsevol de les parts.

Article 5

Clàusula de garantia dels serveis públics

L'Ajuntament de Monistrol de Montserrat es compromet, en el cas d'externalització d'un servei que pugui afectar a treballadors fixos en la seva plantilla, a informar als representant dels treballadors de tot el procés, des de l'aprovació del plec de clàusules administratives, fins a l'adjudicació. Alhora es garantirà el respecte a les condicions laborals del treballadors subrogats, així com a realitzar un control sobre la gestió del servei.

Capítol 2

Condicions de treball

Article 6

Modalitats d'accés a la funció pública i participació dels representats de personal

1. L'accés a la funció pública de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat es realitzarà mitjançant les proves i els procediments assenyalats a la normativa legal que la regula, i la seva materialització es programa amb l'oferta pública anual d'ocupació que conté les places vacants a proveir, respectant-se sempre els principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.
2. La selecció del personal laboral es durà a terme mitjançant oposició, concurs o concurs-oposició.
3. Podrà establir-se per escrit un període de prova que, segons els nivells assimilats als grups de funcionaris de l'article 21, en cap cas podrà accedir de: Grups A1 i A2: 6 mesos, Grup C1: 4 mesos, Grup C2: 3 mesos i AP: 2 mesos.
4. En tots els tribunals formats per avaluar les proves per a l'accés a les places vacants de la plantilla, els representants dels treballadors podran nomenar a un observador, amb veu i sense vot, que no formarà part del tribunal.
5. La representació del personal serà puntualment informada de la composició nominal dels tribunals, de les proves d'accés, les bases de les convocatòries, lloc, data i hora dels exercicis i de les incidències esdevingudes.

Article 7

Contractació temporal

1. Els contractes de treball amb caràcter temporal s'efectuaran mitjançant convocatòria pública de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit capacitat i publicitat, amb bases ajustades als continguts mínims fixats per la normativa legal

Dimecres, 6 de juliol de 2011

vigent. Així mateix la corporació podrà contractar persones per la via de màxima urgència per a necessitats del servei, d'acord amb els requisits legalment establerts.

2. Les convocatòries específiques podran incloure entrevistes amb els candidats, per determinar del seu nivell de formació, comprovacions de caràcter pràctic per valorar els nivells d'experiència, i/o proves de caràcter psicotècnic per valorar capacitats i adequacions als llocs a proveir.

Article 8

Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual

1. Els representants de personal rebran el projecte de pressupost del Capítol I, per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti les condicions de treball del personal de la corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la corporació.

2. La plantilla serà la que en cada moment resulti adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la corporació.

3. Els representants dels treballadors seran escoltats abans de l'aprovació de l'oferta pública d'ocupació de l'Ajuntament.

Article 9

Canvis organitzatius

Les modificacions col·lectives de les condicions de treball, com a conseqüència d'un canvi organitzatiu, requeriran que siguin informades als representants dels treballadors, dels aspectes relatius a les condicions de treball resultants, així com de les mesures d'adaptació, pel que fa a la formació i els reciclatges que siguin necessàries.

Article 10

Valoració de llocs de treball

Durant la vigència d'aquest conveni es durà a terme el procés de valoració dels llocs de treball per tal d'elaborar un relació de llocs de treball, els terminis d'aplicació de la qual s'establiran mitjançant la negociació abans de la finalització de la vigència del present conveni.

Article 11

Jornada de treball

La jornada de treball del personal laboral serà de 37,5 hores en còmput setmanal.

El calendari laboral és l'instrument tècnic mitjançant el qual s'estableix la distribució de la jornada i els horaris a efectuar pel personal. Anualment s'aprovarà el calendari d'acord amb aquestes normes i prèvia negociació a la comissió paritària.

El descans mínim intersetmanal serà de 48 hores continuades.

Amb caràcter general, la jornada laboral serà de dilluns a divendres. El descans setmanal de dos dies es gaudirà, preferentment, en dissabte i diumenge. El calendari anual i els quadrants de serveis establiran els períodes de descans setmanal per a cada un dels col·lectius de la Corporació.

S'estableix un temps de descans en jornada continuada, computable com a jornada de treball efectiu, de 30 minuts diaris. Els responsables dels serveis establiran la franja horària en la qual haurà de gaudir aquest descans cada un dels treballadors de la Corporació, atenent les necessitats del servei.

Per tal d'establir l'equivalència de jornada anual dels col·lectius subjectes a jornades especials o distribució irregular de la jornada, s'aplicarà el següent càlcul:

Els dies naturals de l'any, menys 23 dies laborables corresponents a vacances, menys el total de festius així establerts al calendari oficial de festes de la Generalitat de Catalunya, menys els dissabtes i els diumenges de l'any, multiplicat per 7'5 hores, dona el còmput anual de la jornada.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Article 12 Horaris

Els representants del personal i de la corporació municipal negociaran els calendaris anuals de cada col·lectiu abans dels 3 de desembre de l'any anterior. Els horaris establerts figuren a l'annex 1. En el cas del personal de les escoles municipals l'horari serà per cursos escolars i la seva distribució es regirà segons el que s'estableix a dit annex. També els gaudiments de vacances i permisos s'adaptarà al curs escolar.

Article 13 Hores extraordinàries

1. Són aquelles hores que, motivades per les necessitats del servei i a instància de les direccions de les àrees respectives, fora de la jornada de treball setmanal del treballador, com a conseqüència de fets esdevenuts com a extraordinaris i que afecten la prestació dels serveis.

2. Es tendirà a la supressió de les hores extraordinàries d'acord amb els criteris següents:

a) Supressió de les hores habituals i continuades.

b) Manteniment, sempre que no es puguin realitzar les diverses modalitats de contractació o nomenament temporalment o parcialment, de les hores previstes, legalment o reglamentària, extraordinàries, limitant-se a supòsits de puntes de treball, necessitats eventuais, canvis de torns, absències imprevistes, casos d'emergència i altres circumstàncies de caràcter excepcionals derivades de l'activitat o servei respectiu.

c) En tot cas, cap treballador/a podrà realitzar més de 80 hores per any.

3. Les hores extraordinàries s'hauran de compensar amb temps de repòs sempre que les necessitats del servei ho permetin, d'acord amb la taula següent:

a) L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1 hora i 30 minuts de descans.

b) L'hora extra efectuada en dia festiu (diumenges i festius o nocturna (entre les 22 i les 6 h), així com la festiva i nocturna es compensarà amb dues hores.

Les hores de descans acumulades per aquest motiu podran ser efectuades juntament amb altres períodes de descans, sempre que les necessitats del servei ho permetin.

4. No obstant el que es preveu a l'apartat anterior, quan no sigui possible la compensació horària, es compensaran les hores extraordinàries segons consta en l'annex 3.

Article 14 Vacances

1. El personal laboral de l'Ajuntament tindrà dret a gaudir per cada any de servei efectiu de 23 dies laborables.

2. La realització de les vacances haurà de realitzar-se preferiblement entre el 15 de juny i el 30 de setembre.

3. En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals del/de la treballador/a o de necessitats del servei, que aconsellin el gaudiment de les vacances fora del període general, podran ser ateses les propostes prèvia petició raonada per escrit per part del/de la treballador/a, sempre que s'obtingui l'informe favorable del/de la cap de la dependència o servei. El personal de l'àmbit d'educació quedaran sotmesos al calendari escolar.

4. Si en el moment de gaudiment de les vacances d'estiu, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es reduirà en la part proporcional corresponent. No obstant això i sempre que ho permeti el servei, es concedirà permís no retribuït per a aquelles persones que sol·licitin, en un màxim de 22 dies laborables.

5. L'inici i la finalització de les vacances serà dins l'any natural que correspongui. Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat, durant el mes d'abril del mateix any.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

6. Cap treballador podrà iniciar les seves vacances si es troba de baixa per malaltia, accident o llicència per maternitat, i les podrà gaudir una vegada torni a estar en situació laboral, sempre que el servei ho permeti i es pactarà de comú acord entre les parts el segon període de gaudiment.

7. Les vacances només es poden fraccionar en dos períodes. Aquests períodes tenen una duració mínima una setmana de duració cadascun. A més a més un període ha d'estar dintre del període preferent de vacances.

Capítol 3

Llicències i permisos

Article 15

Dies de permís per assumptes personals

1. El personal al servei de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat disposarà de 6 dies de permís per assumptes personals.

2. A aquest nombre de dies s'afegiran anualment tants com festius oficials s'escaiguin en dissabte, per tal de garantir efectivament el dret al gaudiment de 14 festius anuals.

3. El nombre de dies de permís per assumptes personals s'incrementarà en dos al complir-se el sisè trienni i en un més per cada trienni a partir del vuitè.

4. Aquests es gaudiran dins del període comprès entre el 1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

5. Excepte en cas d'urgència, els dies d'assumptes personals es comunicaran amb antelació mínima de 7 dies al cap del servei.

6. La disposició dels dies per assumptes propis a què fa referència aquest article computaran com a dies treballats.

7. No es poden acumular dies d'assumptes propis i de vacances. En cap cas es compensarà econòmicament el no gaudiment dels mateixos.

8. Els treballadors/es de l'àmbit d'educació tenen un calendari propi, inclouran, dins d'aquests els dies d'assumptes personals.

En el cas de denegació d'alguna sol·licitud de llicència o permís, s'haurà de fer per mitjà d'una resolució escrita expressant clarament les causes que la motiven.

Article 16

Control d'assistència i absentisme

Tots els treballadors compresos en l'àmbit d'aquest Conveni són obligats a marcar personalment la fitxa de control on existeixi rellotge i/o a complir les mesures de control establertes.

Tots els centres de treball, sempre que sigui possible, tindran el seu propi rellotge impressor o sistema de control adient per a reflectir les seves incidències.

Tots els treballadors resten obligats a comunicar al cap corresponent, totes les incidències que puguin produir-se.

Es lliurarà cada mes a cada un dels treballadors un full amb les incidències del mes a fi de corregir les anomalies que s'observin.

Article 17

Llicències i permisos retribuïts

1. Condicions generals d'exercici.

No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció dels següents supòsits:

Dimecres, 6 de juliol de 2011

- a) Permís per matrimoni o d'inici de la convivència en el cas d'unions estables de parella dels empleats de la Corporació.
- b) Permís per matrimoni dels familiars fins al segon grau.
- c) Permís de maternitat quan es gaudeix de forma compartida pels dos progenitors o progenitores.
- d) Permisos per atendre fills discapacitats.
- e) Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau.

Els permisos regulats en aquest conveni són retribuïts, llevat dels regulats a l'article 18.

2. Es concediran permisos retribuïts per les causes següents, degudament justificades:

- a) Per raó de matrimoni o per inici de convivència, en el cas de les unions estables de parella, 15 dies naturals consecutius a partir de la data del casament o l'inici de la convivència. En cas d'unions estables de parella es podrà denegar aquest permís si hi ha un ús abusiu. En tot cas, entre un permís i un altra ha de passar un període de tres anys.
- b) Per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, un dia, si el casament es produeix en dia laborable. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.
- c) Per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat, un dia, i amb canvi fins un màxim de 4 dies.
- d) Per a exàmens finals en centres oficials, un dia, i per a altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, el temps indispensable per fer-les.
- e) Per a deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

3. Permís per maternitat

- a) El permís de maternitat per part té una duració de setze setmanes ininterrompudes, que són ampliables a dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill i, per cada fill o filla a partir del segon en els supòsits de part múltiple. 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.
- b) En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
- c) La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. 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. 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.
- d) El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de discapacitat del fill o de part múltiple.

L'altre progenitor podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal. 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.

- e) L'opció exercida per un progenitor o progenitora, en iniciar-se el període de permís per maternitat en favor de l'altre progenitor o progenitora a fi que aquest gaudeixi d'una part del permís, pot ésser revocada en qualsevol moment per aquell/a 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 que ha exercit el dret d'opció.
- f) En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'ampliarà en tants dies com el nounat es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze

Dimecres, 6 de juliol de 2011

setmanes addicionals. El gaudiment d'aquest permís addicional s'iniciarà a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o l'acolliment.

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

h) En el cas de mort del fill, el període de suspensió (permís) no es veurà reduït, tret que, un cop finalitzades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·licités la reincorporació al seu lloc de treball.

i) En el cas que la mare no tingués dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions d'acord amb les normes que regulen aquella activitat, l'altre progenitor tindrà dret a suspendre el seu contracte de treball (al permís) pel període que hagués correspost a la mare, fet que serà compatible amb l'exercici del dret de paternitat.

j) En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió podrà computar-se, a instància de la mare, o en el seu defecte, de l'altre progenitor, a partir de la data de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquest còmput les sis setmanes posteriors al part, de suspensió obligatòria del contracte de la mare.

3. Permís de maternitat per adopció o acolliment

a) El permís per adopció o acolliment, ja sigui preadoptiu, permanent o simple, tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'ampliarà en dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del menor adoptat o acollit i per cada fill a partir del segon, en els supòsits de adopció o acolliment múltiple. El còmput del termini comptarà a elecció del treballador o treballadora a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la que es constitueixi l'adopció, sense que en cap cas un mateix menor pugui donar dret a diferents períodes de gaudi d'aquest permís. Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.

En el cas que ambdós progenitors treballin, el permís es distribuirà a opció dels interessats que podran gaudir-lo de firma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs, però mai podrà excedir de les 16 setmanes o de les que corresponguin en cas d'adopció o acolliment múltiple i de discapacitat del menor adoptat o acollit.

b) Aquest permís podrà gaudir-se a jornada completa o a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, quan les necessitats del servei ho permetin i en els termes que reglamentàriament es determinin. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

c) Si es tracta d'una adopció o acolliment internacional i fos necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es tindrà dret a més a un permís de fins a 2 mesos de duració, percebent durant aquest temps exclusivament les retribucions bàsiques.

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

e) Els supòsits d'adopció o acolliment seran els que s'estableixin en la normativa reguladora estatal o de la respectiva comunitat autònoma, però la duració de l'acolliment simple no podrà ser inferior a un any.

4. Permís per naixement, adopció o acolliment

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

5. Permís de paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives.

2. El progenitor o progenitora pot gaudir d'aquest permís 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.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

3. 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.

4. La persona que gaudeix d'aquest permís ho pot fer en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50 per 100, previ acord entre la persona afectada i l'òrgan competent per a la concessió del permís i en els termes que reglamentàriament es determinin.

6. Permís per lactància

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

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

7. Permís per a atendre fills prematurs

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

8. Període de vacances

Si el període del permís de maternitat, de paternitat o d'atenció de fills prematurs coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

9. Permisos per a atendre fills discapacitats

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

10. Permís prenatal

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

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.

11. Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu

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

12. Permisos per situacions de violència de gènere

Les 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.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Així mateix, les empleades víctimes de la violència de gènere tindran dret a la reducció de la jornada, que comportarà la disminució proporcional de la retribució o la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin a la Corporació, quan aquestes mesures siguin necessàries, d'acord amb cada situació concreta, per fer efectiva llur protecció o el seu dret d'assistència social integral.

13. Permisos de flexibilitat horària recuperable

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim d'una hora i un màxim de set per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, per a reunions de tutoria amb els docents responsables dels fills. El temps d'absència l'ha de recuperar la persona afectada durant la mateixa setmana en què gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

14. Per el personal amb càrrecs electius, sindicals o polítics, a nivell local, provincial, autonòmic o estatal, quan siguin convocats legalment al respecte.

Article 18

Permisos no retribuïts

1. El personal amb més d'un any de servei efectiu a la Corporació pot sol·licitar llicència sense remuneració per un termini no superior a 6 mesos, condicionada a les necessitats del servei. La duració acumulada d'aquestes llicències no pot ésser superior a 6 mesos cada dos anys.

Les llicències i permisos no retribuïdes superiors a un dia hauran de sol·licitar-se amb 1 setmana d'antelació, llevat dels casos de força major.

2. Permís sense retribució per a atendre un familiar

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

Article 19

Reducció de la jornada i excedències

1. Requisits de concessió

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

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

2. Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució

Les persones a les quals s'aplica aquest conveni poden gaudir d'una reducció de com a màxim un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal d'aquest per resolució judicial i que l'altre progenitor o progenitora treballi.

La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.

El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

3. Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.

Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

4. Reducció de jornada d'un terç o de la meitat amb dret al 80% o al 60% de les retribucions

Les persones a les quals s'aplica aquesta llei poden gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Perquè tenen a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones víctimes de la violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

5. Excedències

Al personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni s'aplicarà el que disposa la Llei 08/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en allò que fa referència a les excedències.

Capítol 4 Condicions retributives

Article 20 Règim retributiu

Una vegada aprovada pel Ple de la corporació la valoració de llocs de treball, les retribucions bàsiques i complementàries del personal laboral al servei de l'Ajuntament tindran la mateixa estructura i seran de la mateixa quantitat que les establertes amb caràcter bàsic per a la Funció Pública. En l'actualitat els conceptes retributius del personal són sou base i complement del lloc.

Article 21 Classificació del personal laboral. Categories professionals.

1. Amb l'aprovació per acord Plenari de la valoració de llocs de treball, la classificació del personal laboral al servei de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat es farà en categories professionals, de forma que cada categoria pugui ser assimilada a un dels grups o subgrups de classificació que estableix l'article 76 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic. La classificació realitzada haurà de respectar en tot cas la normativa laboral d'aplicació.

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

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

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Article 22

Nòmina mensual i pagues extraordinàries

El sistema normal d'abonament de les retribucions és la transferència bancària. La data màxima per a l'ingrés de la nòmina als corresponents comptes bancaris del personal al servei de la Corporació serà l'antepenúltim dia de cada mes.

Els treballadors de l'Ajuntament cobraran dues pagues extraordinàries, de quantia igual a una mensualitat íntegra.

La paga extraordinària d'estiu s'abonarà el 23 de juny conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

La paga extraordinària de Nadal s'abonarà el 23 de desembre conjuntament amb la nòmina d'aquest mes.

Es procedirà a la regularització de les nòmines de tots els treballadors per tal d'adaptar-les a l'estructura retributiva aplicable als funcionaris.

Article 23

Increment salarial

Tenint en compte el que disposa la normativa laboral vigent i els conceptes retributius que regula aquest Conveni col·lectiu, l'augment de retribucions del personal afectat pels presents acords serà el que s'estableixi anyalment en la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Article 24

Fons per a la millora dels serveis públics

Entenent les parts que els recursos humans constitueixen un element imprescindible en la prestació del servei públic i conscients que cal fer un esforç per tal d'incentivar i reconèixer la seva participació en la millora de la qualitat tant de la prestació de serveis i del treball dels empleats públics, com de la gestió de la Corporació es crearà un fons per atendre aquestes necessitats i per cada any de vigència del present Conveni col·lectiu.

La quantitat corresponent a cada any, així com la seva distribució entre el personal, serà establerta per la Comissió Paritària en funció del grau d'assoliment dels objectius i el seu pagament tindrà efectes des del dia 1 de gener de cada any, consolidant-se en les retribucions.

En tot cas, la quantitat a destinar a aquest fons no serà inferior al resultat d'aplicar a la massa salarial el mateix percentatge que suposi l'increment de preus al consum interanual a mes de novembre de l'any anterior més un punt per a l'any 2009 i més 0,5 per als exercicis successius i restar els increments recollits a la Llei de pressupostos generals de l'Estat per l'any en curs.

Article 25

Dietes i quilometratge

El personal afecte a aquest Conveni que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del seu servei, causarà dret a les següents dietes:

a) Desplaçaments dins la província de Barcelona: s'abonaran les despeses realment ocasionades amb la presentació prèvia dels corresponents justificants.

b) Desplaçaments a altres llocs: El que estigui previst legal o reglamentàriament.

c) Transport en vehicle propi:

Cotxe: 21 cèntims d'euro/quilòmetre.

Moto: 15 cèntims d'euro/quilòmetre.

d) Transport públic: L'import dels bitllets.

e) Sempre que sigui possible, es facilitarà un vehicle al treballador o funcionari que hagi d'efectuar desplaçaments per raó del servei.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

f) L'assistència a una oficina judicial o administrativa per motius relacionats amb el servei fora de l'horari de treball, serà compensada com a temps de treball extraordinari.

Article 26 Manutenció

L'Ajuntament es compromet a fer-se càrrec de les despeses per l'àpat corresponent quan s'hagin de realitzar jornades continuades de 12 hores.

Capítol 5 Millores socials

L'Ajuntament, en el seu pressupost destinarà un fons a finançar accions i programes de caràcter social per tal de millorar el benestar dels empleats públics de l'Ajuntament.

Article 27 Gratificació per anys de servei

El personal que es trobi en servei actiu a l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat, a 1 de gener de 2007, tindrà dret a rebre un únic premi en metàl·lic de 601,00 euros. L'expedient de concessió d'aquest premi s'iniciarà a instància dels/de les interessats/des, mitjançant presentació de sol·licitud sempre i quan reuneixin els requisits següents:

- Complir vint-i-cinc anys de servei actiu.
- Que la prestació de serveis s'hagi produït directament a l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat.

Article 28 Gratificació per Jubilació o declaració d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa

Amb motiu de la seva jubilació o declaració d'incapacitat permanent absoluta, o gran invalidesa el personal laboral amb més de 20 anys de serveis prestats a l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat, tindrà dret a una gratificació extraordinària de 901,00 Euros.

En el cas de jubilació parcial, aquest import s'abonarà en el moment en que el treballador es jubili de forma definitiva.

Article 29 Malaltia i accidents

1. Dins dels tres dies següents al primer d'absència per malaltia o accident, s'haurà de presentar el corresponent justificant de baixa mèdica i setmanalment els oportuns comunicats de confirmació. El comunicat d'alta es presentarà el mateix dia de la seva incorporació.

2. En el cas d'absència per indisposició, per un temps no superior a 24 hores, solament serà necessari comunicar-ho telefònicament al cap del servei, presentant amb posterioritat el corresponent justificant mèdic.

3. En cas de malaltia o accident l'ajuntament complementarà la prestació que abona la Seguretat social fins a cobrir les retribucions en la seva totalitat.

El consistori podrà fer el seguiment d'aquests processos d'acord amb la legislació vigent, perdent la persona afectada el dret a la percepció íntegra del salari en cas que es constati la no veracitat de la situació de malaltia o es negui a col·laborar amb els serveis concertats pel consistori.

Article 30 Ajuts especials per fills disminuïts

Les persones incloses en l'àmbit d'aplicació pel present conveni que tinguin al seu càrrec un fill o una filla amb una disminució reconeguda per l'ICASS tindran dret a la percepció dels ajuts següents en funció del grau de disminució reconegut:

- Mes de 65% - 601,01 Euros anuals.

No podrà haver més d'un beneficiari d'aquests ajuts per un sol objecte causant.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Article 31

Ajut per naixement de fill/es o adopció

S'estableix una aportació de 150 euros per fill, pel naixements o adopció de cada fill/a.

Article 32

Assistència jurídica

La Corporació garantirà l'assistència jurídica i/o defensa als treballadors que actuïn com a denunciants o denunciats en un judici com a conseqüència de l'exercici de les seves funcions, tret en supòsits de negligència o mala fe.

Article 33

Renovació del permís de conduir

A les persones que requereixin el permís de conducció per desenvolupar el seu lloc de treball, l'Ajuntament els retribuirà les despeses de la seva renovació.

Article 34

Bestretes

Cada treballador podrà demanar una bestreta anual reintegrable de 1 o 2 mensualitats a retornar, sense interessos, en 10 o 14 mesos respectivament, segons informe de la Comissió Paritària.

A títol orientatiu i en cap cas exclusiu, es delimiten les següents prioritats per a la sol·licitud d'aquestes bestretes:

- Malaltia greu pròpia o de familiar a càrrec seu que ocasioni despeses extraordinàries.
- Sinistre al seu habitatge amb pèrdua de béns, robatori, incendi o explosió.
- Aquells casos en què una emergència compromet greument el desenvolupament normal d'una situació familiar o personal.
- Necessitat ineludible aliena a la voluntat del treballador i objectivament necessària i demostrable.

Article 35

Jubilació

Amb l'objectiu de millorar l'estabilitat en l'ocupació i com a mesura per al foment de noves contractacions, s'estableix els 65 anys com a edat ordinària de jubilació dels treballadors, de conformitat amb la normativa vigent en matèria de Seguretat Social.

El treballador afectat haurà de tenir cobert el període mínim de cotització i complir la resta de requisits establerts en la legislació de Seguretat Social per a tenir dret a la pensió de jubilació en la seva modalitat de contributiva. En cas contrari, el treballador podrà sol·licitar la continuació de la prestació laboral si les condicions físiques i psíquiques del treballador són idònies per desenvolupar el lloc de treball que ocupi, aspecte que haurà d'acreditar-se mitjançant un informe mèdic emès per la Mútua.

Capítol 6

Promoció i formació i carrera administrativa

Article 36

Formació

Es reconeix la formació com un dret i un deure dels treballadors i l'Ajuntament proporcionarà i facilitarà la seva formació.

La Corporació incrementarà substancialment l'oferta de formació i la vincularà al desenvolupament de la carrera administrativa i la promoció. També s'acorda abordar la formació de forma sistemàtica i continuada, de manera que constitueixi un procés constant, dinàmic i actualitzat, orientat a la consecució de resultats.

D'acord amb l'art.140 iss del Reglament del Personal al Servei de les Entitats Locals, els treballadors tenen el dret d'assistir a cursos de formació i perfeccionament amb la periodicitat i característiques i condicions d'accés que s'estableixin.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

En conseqüència, la Corporació facilitarà la formació dels diversos col·lectius, organitzant cursos propis o facilitant l'assistència a d'altres fora de l'Ajuntament. S'informarà al personal dels cursos que es realitzin dins o fora de l'Ajuntament, mitjançant anunci al tauler de personal.

La Corporació garanteix la concessió de les hores necessàries per l'assistència a cursos de perfeccionament professional quan el seu contingut estigui directament relacionat amb el lloc de treball o la seva carrera professional en l'administració.

El personal comprès en l'àmbit d'aquest Conveni realitzarà els cursos de capacitat professional o de reciclatge per adaptació a un nou lloc de treball que determini l'administració.

Per col·lectius específics, i també si ho requereix el funcionament eficient dels serveis, es poden establir amb caràcter obligatori cursos de perfeccionament per al desenvolupament adequat dels llocs que ocupen. En aquest cas si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb hores laborals festives.

A fi de valorar la conveniència o no de la formació, es crearà una comissió de formació amb presència de la representació del personal.

Article 37

Creació, modificació o supressió de llocs o categories

De la creació, modificació o supressió dels llocs de treball o categories professionals, que correspon a la Corporació, s'informarà i negociarà amb els representants del personal.

Capítol 7

Seguretat i salut laboral

Article 38

Salut laboral

1. A l'empara de la Llei 31/95, de 8 de novembre, i el seu posterior desenvolupament, el treballador té dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball, així com ha d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament i, en concret, dintre del compliment íntegre de l'esmentada llei, a:

- a) Conèixer detalladament i concretament els riscos als quals està exposat en el seu lloc de treball, les avaluacions d'aquest risc i les mesures preventives per evitar-lo.
- b) Interrompre la seva activitat, en cas necessari, quan aquesta suposi un risc immediat i greu per a la seva salut o la seva vida.
- c) Vigilar la seva salut intentant detectar precoçment possibles mals originats pels riscos a què està exposat.
- d) Rebre una formació adequada en salut laboral en temps computable com a hores de treball.
- e) Beneficiar-se de reduccions de la jornada laboral quan es trobin exposats a sistemes de treball perjudicials o tòxics, sempre i quan no s'aconsegueixi una prevenció adequada.
- f) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

2. La Corporació haurà de:

- a) Promoure, formular i aplicar una política de seguretat i higiene adequada als seus centres de treball i facilitar la participació dels treballadors en aquesta tasca.
- b) Garantir una formació adequada i pràctica en aquestes matèries als treballadors de nou accés, o quan canviïn llocs de treball i s'hagin d'aplicar noves tècniques, equips i materials que puguin ocasionar riscos al treballador, als seus companys o a terceres persones. El personal està obligat a seguir aquests ensenyaments i a realitzar les pràctiques que es facin dins de la jornada de treball o en altres hores fora de la jornada de treball.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

c) Determinar i avaluar els factors de risc que puguin afectar la seguretat i la salut del personal, tant de les instal·lacions com de les eines de treball, manipulació de productes o procediments.

c) Elaborar, en el termini màxim de 1 any, després de signar aquest Conveni, un pla de prevenció, salut i seguretat que prevegi, entre altres aspectes, actuacions i inversions en millores de les condicions de treball i la neutralització dels factors de risc.

d) Informar regularment sobre l'absentisme laboral i les seves causes, els accidents en acte de servei i els índexs de sinistres.

e) Totes aquelles altres competències i obligacions determinades per la legislació vigent.

Article 39

Delegat de Prevenció

A l'Ajuntament es designaran per part de la representació del personal els delegats/des de prevenció, segons recull l'art 34 d) de la Llei de Prevenció de Riscos Laborals amb les competències i obligacions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball següents:

a) Ser informats per la Corporació dels riscos i del resultat de les avaluacions de prevenció.

b) Informar i formar als treballadors en matèria de seguretat i salut laboral.

c) Ser consultats, prèviament, quan es vulguin introduir noves tecnologies o modificar processos productius, locals de treball o adquisició de nous equips i, en general, totes aquelles mesures que puguin afectar la salut i la seguretat de manera immediata o transcorregut un període de temps.

Un cop emesa l'opinió raonada dels representants dels treballadors, la Corporació estarà obligada a motivar per escrit les seves raons, en cas de no assumir l'opinió expressada.

d) Proposar a la Corporació totes les iniciatives que considerin pertinents per tal de millorar les condicions de treball i proposar la realització de campanyes i cursos de formació i sensibilització dels treballadors en matèria de salut, medi ambient laboral i seguretat i higiene en l'àmbit de la feina.

e) Paralitzar les activitats quan s'aprecii l'existència d'un risc greu, inevitable i imminent, i sol·licitar la convocatòria urgent del Delegat de Prevenció de Seguretat i Salut.

f) Ser consultats prèviament a l'hora de prendre decisions sobre inversions i despeses o modificacions de processos de treball que puguin tenir alguna repercussió sobre el medi ambient laboral i, en particular, el control d'emissions i el tractament de deixalles.

g) Ser informats dels seguiments o de les comprovacions d'incapacitat temporal que s'instrueixin i de la causa i els criteris que les motiven, així com del seu resultat amb l'avaluació que els correspongui.

h) Totes aquelles altres competències i obligacions que determini la legislació vigent.

Article 40

Vigilància de la Salut

El personal al servei de l'Ajuntament de Monistrol de Montserrat té dret a la vigilància dels efectes del treball sobre la seva salut, per la qual cosa, amb una periodicitat mínima anual, la Corporació farà un reconeixement mèdic voluntari al personal, que tindrà en compte fonamentalment les característiques del lloc de treball que ocupi el treballador.

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

Article 41

Capacitat disminuïda

Quan es manifesti amb certificat mèdic oficial i en coincidència amb el de la Mútua que el lloc de treball o l'activitat desenvolupada perjudica a una persona determinada, serà traslladada, a petició seva (sempre que sigui possible atenent a les possibilitats organitzatives) a un altre lloc de treball de la mateixa categoria i especialitat.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

La Corporació haurà de fer accessibles els locals i llocs de treball als treballadors amb condicions físiques disminuïdes i haurà d'eliminar les barreres i els obstacles que dificulten la seva mobilitat física.

Article 42 Protecció de l'embaràs

Si l'avaluació de riscos posa de manifest l'existència d'un risc per a la seguretat o la salut de la dona embarassada, o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, s'adoptaran les mesures necessàries per evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant l'adaptació de les condicions de treball o del temps de dedicació de la treballadora afectada. Aquestes mesures inclouran, quan sigui necessari, la no realització de treball nocturn o a torns.

Si no és possible l'adaptació de les condicions del lloc de treball, quan les condicions d'aquest puguin suposar un perjudici per a la salut de la treballadora o del nadó, segons certificat mèdic emès pels serveis oficials, la treballadora haurà de ser traslladada a altre lloc de treball diferent, compatible amb el seu estat, fins que pugui reincorporar-se a l'anterior.

Article 43 Roba de feina

La Corporació es compromet a facilitar a tots els treballadors que per raó del seu treball ho necessiti la roba adequada a la temporada i a les tasques que realitzi i a la reposició de qualsevol peça trencada o deteriorada per raó de la feina realitzada.

Capítol 8 Drets sindicals

Article 44 Garanties de l'acció sindical

Els delegats dels treballadors tenen dret a exercir lliurement l'acció sindical convocant les reunions de la pròpia representació que s'escaiguin segons la legislació.

En la mesura de les seves possibilitats l'Ajuntament facilitarà els elements materials adients per a l'exercici de l'acció sindical.

Es respectaran totes les garanties i drets establerts al present Acord, la legislació que sigui d'aplicació i especialment la LOLS.

Article 45 Assemblees

Amb la notificació prèvia a l'alcalde, amb 2 dies hàbils d'antelació, els delegats de personal podran convocar assemblees de sector i generals durant l'horari laboral, a escollir entre la primera i l'última hora de la jornada, preferentment, i sempre respectant els serveis mínims. La seva duració no excedirà el que marqui la Llei, tret del període de negociació col·lectiva, el límit del qual es fixa en 4 hores bimensuals.

Article 46 Facultats de la representació col·lectiva

A més del que estableix la legislació vigent en la matèria, els representants del personal gaudiran de les garanties i facultats següents:

- a) Els representants del personal tindran dret a reunir-se per atendre les consultes, peticions.. etc., de tots els empleats públics que ho sol·licitin.
- b) No es comptabilitzaran com hores sindicals les que s'utilitzin per a la negociació i seguiment de conveni.
- c) La Corporació facilitarà a la representació del personal, el local i mitjans materials necessaris pel compliment de les seves funcions.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

d) Tots els membres de la representació del personal disposaran de 15 hores mensuals que estableixen les disposicions vigents per exercir les seves funcions. No obstant, es podrà gaudir, prèvia comunicació, i sempre i quan el servei ho permeti, d'un major nombre d'hores per causes puntuals i justificades. Els membres de la representació del personal podran fer acumulació d'hores en les formes i condicions establertes per la legislació vigent.

e) Els membres de la representació del personal podran, sense pertorbar el servei, publicar i distribuir qualsevol comunicat que sigui d'interès laboral/o social.

f) La Corporació facilitarà, prèvia sol·licitud, a la representació del personal fotocòpia de totes aquelles disposicions legals que publiquin els diaris oficials i siguin d'interès laboral i/o social.

g) Els membres de la representació dels treballadors amb responsabilitats sindical o polítiques a nivell local, comarcal, provincial, autonòmic o estatal, se'ls concedirà el temps necessari per assistir als actes o reunions, quan siguin convocats al respecte.

h) Els representants dels treballadors seran notificats de tots els expedients i sancions.

Així mateix podran assistir a les compareixences dels treballadors expedientats, prèvia manifestació de l'interessat.

En qüestions d'horaris es serà especialment respectuosos i es procurarà que qualsevol canvi, no signifiqui cap perjudici per l'afectat.

Article 47

Competència i representació col·lectiva

A més a més dels que estableix la legislació vigent en la matèria, la representació del personal tindrà les competències següents:

a) Rebre informació de tots els assumptes i decisions que afectin al personal.

b) Plantejar i negociar els assumptes en matèria de personal: condicions de treball, horaris, calendari, vacances, bestretes, contractacions i promocions internes.

c) La representació del personal podrà, si ho considera oportú, emetre informe previ, de caràcter no vinculant, sobre aquelles decisions que hagin d'estar debatudes pel plenari de l'Ajuntament en matèria de personal, i acords i resolucions que suposin modificacions del règim jurídic, sancions i règim general de prestacions de serveis. La representació del personal podrà emetre informe en qualsevol altre expedient en matèria de personal que suposi alguna modificació del règim jurídic existent.

d) La lliure expressió de les seves opinions en les matèries que siguin de la seva competència.

e) La garantia de no ser discriminat en la promoció econòmica o professional a causa de l'exercici de la seva representació i dins de l'any següent d'expirar la representació.

f) La capacitat jurídica per exercir accions administratives a judicials en tot el que fa referència a la seva competència.

Capítol 9

Règim disciplinari

Article 48

Règim disciplinari

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

Article 49

Faltes disciplinàries

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

Dimecres, 6 de juliol de 2011

2. Es consideraran faltes lleus:

- a) El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
- b) La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
- c) La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
- d) L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
- e) Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
- f) La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
- g) L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.
- h) L'incompliment dels deures i les obligacions, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

3. Es consideren faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats, que pugui afectar la tasca del lloc de treball, llevat que, a criteri de l'empleat, siguin contràries a la legalitat i impliquin la comissió de un acte penalment il·lícit.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) La intervenció en un procediment administratiu havent-hi motius d'abstenció establerts per via legal.
- i) La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent, fins i tot fora del seu horari ordinari.
- j) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
- k) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- l) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'Administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
- n) La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
- p) La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
- q) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
- r) La pertorbació greu del servei.
- s) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats del treball encomanat a l'empleat.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

- t) La utilització o publicació indegudes de dades de les quals tingui coneixement per raó del seu treball.
- u) La reincidència en faltes lleus.
4. Es consideraran faltes molt greus:
- a) L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya en l'exercici de la funció pública.
- b) Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de l'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, sexe, llengua, opinió, lloc de naixement, veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.
- c) L'abandonament del servei així com no fer-se càrrec voluntàriament de les tasques o funcions que tinguin encomanades.
- d) L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.
- e) La publicació o la utilització indeguda de la documentació o informació a què tenen o hagin tingut accés per raó del seu càrrec o funció.
- f) La negligència en la custòdia de secrets oficials, declarats així per Llei o classificats com a tals, que sigui causa de la seva publicació o que provoqui la seva difusió o coneixement indegut.
- g) El notori incompliment de les funcions essencials inherents al lloc de treball o les tasques encomanades.
- h) La violació de la imparcialitat, servint-se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
- i) La desobediència oberta a les ordres o instruccions de un superior excepte que constitueixin infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- j) La prevalença de la condició d'empleat públic per obtenir un benefici indegut per a si mateix o per a un altre.
- k) L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
- l) La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga, la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
- m) L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga.
- n) L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats quan això doni lloc a una situació d'incompatibilitat.
- o) La incompareixença injustificada en les comissions d'investigació de les Corts Generals i de les assemblees legislatives de les Comunitats Autònomes.
- p) L'assetjament laboral.
- q) El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus en el patrimoni i béns de la Corporació.
- r) Les faltes reiterades i injustificades d'assistència o puntualitat al treball quan no siguin constitutives de faltes lleus o greus.
- s) La indisciplina o desobediència en el treball.
- t) Les agressions i ofenses verbals o físiques envers el personal al servei de l'Administració o als administrats.
- u) La transgressió de la bona fe contractual i l'abús de confiança en el desenvolupament de les tasques encomanades.
- v) La disminució continuada i voluntària en el rendiment del treball normal o pactat.
- w) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Article 50 Sancions

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

A) Per faltes lleus:

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

B) Per faltes greus:

- a) Suspensió d'ocupació per més de quinze dies i fins a un any amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- b) Pèrdua o trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat per la comissió de faltes que hagin estat sancionades amb suspensió d'ocupació per un període superior als sis mesos. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat a) i, en cas d'imposar-se la sanció de trasllat de lloc de treball, comportarà la 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 per un període màxim de 2 anys. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador sancionat.

C) Per faltes molt greus:

- a) Acomiadament que comportarà la inhabilitació del treballador per ser titular d'un nou contracte de treball amb funcions similars a les que desenvolupava al temps de produir-se l'acomiadament.
- b) Suspensió d'ocupació per més d'un any i fins a un màxim de sis anys amb pèrdua de les retribucions corresponents.
- c) Trasllat del lloc de treball amb canvi de residència. Aquesta sanció serà accessòria de la principal de suspensió pel temps indicat a l'apartat b) i comportarà la impossibilitat de tornar a concursar pel període que s'indiqui en la resolució sancionadora que no podrà excedir de dos anys.
- d) Demèrit que consistirà en la penalització a efectes de carrera, promoció o mobilitat voluntària. Aquesta sanció es podrà imposar de forma acumulada a les anteriors en aquells supòsits en què la conducta sancionada estigui directament relacionada amb el desenvolupament negligent o incorrecte de les funcions que tingui encomanades el treballador/a sancionat/da.

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

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

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

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

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Article 51 Tramitació

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

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

4.- En el cas d'instrucció d'expedients per faltes greus o molts greus, s'informarà a la representació del personal.

Article 52 Prescripció

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

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

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

Article 53 Inscripció i cancel·lació

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

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

Capítol 10 Igualtat

Article 54 Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes

De conformitat amb la Llei 3/2007, de 22 de març, i la resta de normativa aplicable, ambdues parts signants d'aquest acord es comprometen a dur terme les actuacions necessàries per a fer efectiu el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. En aquest sentit, l'aplicació d'aquest principi es garanteix en tots els àmbits de l'ocupació pública i, en particular, en:

L'accés a l'ocupació
La formació professional
La promoció professional
Les condicions de treball
L'ordenació del temps de treball, i
La prevenció de qualsevol tipus d'assetjament

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Annex 1 Horaris

De forma general, els horaris dels diferents col·lectius seran els següents:

1. Brigada de Manteniment: de dilluns a divendres, de 7.30 a 15.00 hores a l'hivern i de 7.00 a 14.30 hores a l'estiu.
2. Biblioteca Municipal: de dilluns a divendres, de 17.00 a 20.30 hores i dissabte de 10.00 a 15.00 hores.
3. Instal·lacions Esportives: de dilluns a divendres de 16.00 a 21.30 hores, distribuint-se la resta d'horari en funció de les necessitats del servei en caps de setmana.
4. Treballadores Familiars: de dilluns a divendres de 8.00 a 15.00 hores, compensant la resta de dedicació en tardes entre setmana.
5. Tècnic/a en Comerç, Turisme i Cultura: dilluns, dimecres, dijous i divendres, de 08.00 a 15.00 hores. Dimarts i dijous, de 08.00 a 15.00 hores i de 16.00 a 18.30 hores.
6. Jutjat de Pau: de dilluns a divendres, de 9 a 13 hores.

No obstant això, aquests horaris es podran modificar de forma general per tot un col·lectiu o individualment, quan de manera justificada així s'acordi amb la representació del personal o quan, de forma individual i motivada, així ho sol·liciti un/a treballador/a i el consistori ho estimi procedent. En aquest segon cas la representació del personal haurà de ser informada convenientment.

Es podran crear nous llocs de treball amb horaris diferenciats que hauran de ser negociats amb la representació del personal.

Annex 2 Condicions específiques del personal de l'escola bressol

El personal de l'Escola Bressol distribuirà el seu còmput horari anual de la manera següent:

Tipus d'hores	Quantitat/any
Lectives	1.497
Complementàries	86
Lliure disposició	60

Es consideraran com a hores lectives totes les que es realitzen en les tasques de docència i/o custòdia de l'alumnat, hores complementàries les que es realitzen dins de l'escola o fora de manera programada i relacionada amb l'activitat docent (reunions de pares, entrevistes, reunions de coordinació, consells escolars...) i hores de lliure disposició les que es destinen a la programació de la tasca docent i a la formació i reciclatge del professorat i que es realitzen a lliure elecció d'aquest.

Les hores lectives es distribuïran d'acord amb el calendari escolar aprovat pel departament d'ensenyament amb horari de 9.30 a 17.00 hores.

Els dies de permís per assumptes personals recollits a l'article 15 del present Conveni es gaudiran dins dels períodes de Setmana Santa i/o Nadal.

Els 23 dies laborables de vacances recollits en l'article 14 del present Conveni es gaudiran durant la darrera setmana de juliol i les tres primeres d'agost, així com afegides als dies d'assumptes personals en els períodes de Nadal i/o Setmana Santa.

L'assistència a activitats extraordinàries a les quals participi l'alumnat de l'escola (festes populars, excursions...) que tinguin lloc fora de l'horari escolar establert seran tractades com a serveis extraordinaris als efectes recollits en el present Conveni.

Pel que fa a la roba de feina a què es refereix l'article 41 del present Conveni, l'Ajuntament farà lliurament al personal docent de l'escola bressol de dues bates i un calçat anual.

Dimecres, 6 de juliol de 2011

Annex 3

Import hores extraordinàries

L'import de l'hora extra serà d'11 Euros per hora treballada l'any 2009 i s'incrementarà anualment en el mateix percentatge que ho faci l'IPC interanual comptabilitzat a mes de novembre per als exercicis successius.

Annex 4

Graus de parentiu per consanguinitat o afinitat

Interessat/da i cònjuge/parella:

Primer grau: pares/mares, sogres i fills/filles.

Segon grau: avis/àvies (d'ambdós), germans/es, cunyats/des i néts/tes.

Tercer grau: oncles/ties (d'ambdós) i nebots/des (d'ambdós).

Barcelona, 27 d'abril de 2011

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès