

Dijous, 18 de desembre de 2014

ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

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

RESOLUCIÓ de 24 d'octubre de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de la Pobla de Lillet per al període 8.07.2014-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100922012014)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de La Pobla de Lillet, subscrit pels representants de l'entitat local i pels dels seus treballadors el dia 30 de juny de 2014, i de conformitat amb el que disposa 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,

Vista l'aprovació expressa de l'Acord per l'òrgan competent, segons el que disposa l'article 38.3 de la Llei 7/2007 abans esmentada.

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del personal laboral de l'Ajuntament de La Pobla de Lillet (codi de conveni núm. 08100922012014) per al període 8.07.2014-31.12.2015 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 de 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 DE L'AJUNTAMENT DE LA POBLA DE LILLET PER AL PERÍODE 8.07.2014-31.12.2015.

CAPÍTOL I.

Disposicions generals i àmbit d'aplicació.

Article 1. Determinació de les parts.

Aquest conveni ha estat negociat a la comissió negociadora constituïda d'acord amb allò que disposa l'article 88 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Les parts signants del conveni són les persones que representen l'ajuntament i les que actuen en nom de les organitzacions sindicals amb capacitat negocial en aquest ajuntament, concretament USOC, d'acord amb allò que disposa l'article 87 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, del text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Article 2. Àmbit personal.

El present Conveni és d'aplicació a tot els treballadors laborals que prestin serveis a l'ajuntament de La Pobla de Lillet, com personal laboral fix, indefinit o temporal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors i l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Resten expressament exclosos de l'àmbit personal d'aquest conveni:

a) Els treballadors que desenvolupin llocs de treball d'alta direcció, el personal eventual i tot aquell que exerceixi càrrecs de confiança i d'assessorament especial.

b) Els treballadors, de la Residència d'Avis Lillet que es regiran per un conveni específic per aquest centre, o en el seu defecte pel conveni del seu àmbit.

Dijous, 18 de desembre de 2014

c) El personal que sigui contractat per plans d'ocupació, formació o similars convocats per l'administració estatal, autonòmica, provincial o municipal, a càrrec de fons propis o mitjançant subvencions.

Article 3. Àmbit temporal.

La vigència d'aquest conveni tindrà caràcter anual, i entrarà en vigor un cop signat per les parts i a partir de la data en que recaigui l'acord d'aprovació emès pel Ple de la Corporació.

El present conveni romandrà vigent fins a 31 de desembre de 2015.

S'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals successius si no es produeix l'oportuna denúncia dins del termini de un mes respecte a la data que finalitzi la seva vigència, mitjançant escrit i deixant constància fefaent a l'altre part. La negociació podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

Tot i que aquest conveni es denunciï, fins el moment en què se n'aprovi un altre, continuaran en vigor íntegrament totes les clàusules contingudes en aquest acord.

Un cop denunciat, es procedirà a constituir una comissió negociadora en el termini d'un mes des de la recepció de l'escrit de denúncia; la part receptora respondrà a la proposta de negociació i ambdues parts han d'establir un calendari o pla de negociació.

Article 4. Vinculació i condicions més avantatjoses.

Les condicions pactades en el present conveni compensaran i absorbiran en còmput anual i global a totes les existents anteriorment, sense perjudici dels drets adquirits "ad personam" que no vulnerin la normativa d'aplicació.

Qualsevol pacte o disposició posterior més favorable prevaldrà sobre allò que aquí s'estableixi, tenint en compte que per la seva validesa i eficàcia serà necessària l'aprovació expressa i formal dels òrgans competents.

En cas que l'autoritat administrativa, en l'exercici de les seves facultats, no homologués alguna de les clàusules o articles d'aquest Conveni, o que fos anul·lat total o parcialment per la jurisdicció competent, ambdues parts negociaran la totalitat o parcialitat anul·lades, i, en aquest cas, la resta del Conveni quedarà en vigor. En aquest supòsit, i fins a l'elaboració d'un nou text, respecte a la part no homologada o anul·lada s'aplicaran les normes contingudes l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per Llei 7/2007, l'estatut dels treballadors, la normativa específica sobre personal al servei de les entitats locals i, en el seu defecte, la resta de legislació aplicable al personal objecte d'aquest conveni.

Article 5. Comissió Mixta Paritària de seguiment, interpretació i vigilància.

En el termini dels 15 dies següents a la signatura d'aquest Conveni, es constituirà la Comissió Mixta Paritària, que estarà integrada per 2 representants de l'ajuntament i 2 representants dels treballadors entre ells els delegats de personal, a més dels assessors amb veu i sense vot, que cadascuna de les parts creguin adient.

Actuarà com a Secretari de la Comissió una persona designada per la Corporació. S'aixecaran actes de les reunions i els seus acords seran de compliment obligatori.

La Comissió Paritària es reunirà de forma ordinària una vegada cada tres mesos, i de manera extraordinària, a petició d'alguna de les parts, quan sigui necessari, i sempre que sigui possible, en el termini de quinze dies hàbils comptats a partir de la petició.

Les seves funcions seran les següents:

- a) Interpretació autèntica del text del Conveni, d'acord amb la seva aplicació pràctica.
- b) Resolució pactada dels temes o reclamacions que se sotmetin a la seva decisió, respecte a qualsevol condició establerta en el Conveni.
- c) Arbitratge, mediació i conciliació en el tractament i la solució de les qüestions i els conflictes de caràcter col·lectiu que se sotmetin a la seva consideració, si les parts discordants ho sol·liciten expressament i la Comissió accepta la funció arbitral mediatora o conciliadora.

Dijous, 18 de desembre de 2014

- d) Vigilància del compliment del que s'ha pactat en el Conveni.
- e) Negociació de la preparació i disseny dels plans d'oferta d'ocupació pública.
- f) Denúncia de l'incompliment del Conveni.
- g) Totes les altres activitats que puguin millorar l'eficàcia de l'acord o que estiguin establertes en el seu text i qualsevol altra que, si escau, li pugui ser atribuïda a l'empareda de disposicions que en un futur es promulguin.

Els membres de la Comissió Mixta Paritària disposaran del temps suficient per a l'exercici de les seves funcions, tant per a les reunions de negociació com per a les reunions deliberadores o d'assessorament (no es computa en el crèdit horari a què fa referència l'article 42).

Article 6. Norma supletòria.

Per a tot el que no es preveu ni es regula en aquest Conveni, s'aplicaran les disposicions vigents en cada moment, en concret, l'Estatut bàsic de l'empleat públic, l'Estatut dels treballadors i la resta de normativa laboral i dels empleats al servei de les corporacions locals que resulti d'aplicació.

Així mateix, qualsevol normativa o llei laboral més beneficiosa que es promulgui durant el període de vigència, serà d'immediata aplicació al personal laboral.

En cas de desavinença, les parts se sotmetran a la mediació o resolució del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'Administració Local (CEMICAL).

CAPÍTOL II.

SECCIÓ I: Organització i Condicions de Treball.

Article 7. Organització del treball.

L'organització del treball, la distribució del personal en els diferents llocs de treball i l'assignació de feines o funcions relatives al normal desenvolupament de les prestacions, amb subjecció a l'ordenament jurídic vigent, són facultats exclusives de l'ajuntament, sens perjudici dels drets i les facultats reconegudes al personal de l'ajuntament per la normativa vigent, en relació amb els seus representants legals.

Article 8. Discussió pressupostària i oferta d'ocupació anual.

Els delegats de Personal rebran els criteris en base als quals es confeccionarà el projecte de pressupost del Capítol I, amb el temps prudencial necessari per tal de poder formular esmenes en tot allò que afecti a les condicions de treball del personal de la Corporació, perquè puguin ser tingudes en compte abans de l'aprovació del pressupost de la Corporació.

La plantilla serà la que en cada moment sigui adequada per al bon funcionament dels serveis públics que hagi d'atendre la Corporació, sense perjudici que es puguin crear oportunitats per a la promoció interna.

El contingut de l'oferta pública d'ocupació de l'ajuntament de la Pobla de Lillet, es sotmetrà a efectes de consulta, als representants dels treballadors amb anterioritat a la seva aprovació, per tal que puguin manifestar les seves propostes i consideracions.

Article 9. Classificació i grups professionals.

S'estableix, a tots els efectes, el mateix règim de classificació establert per a la funció pública, amb l'adscripció de cada plaça laboral a un determinat grup o subgrup idèntic als vigents per a la funció pública, segons la titulació exigida per al seu ingrés, i a una determinada categoria, equivalent al règim d'escales i subescales establert en la funció pública.

Dijous, 18 de desembre de 2014

SECCIÓ II: Jornada, horari i calendari laboral.

Article 10. Jornada Laboral i horari.

a) Jornada.

La jornada laboral general ordinària és de 37 hores i 30 minuts de treball efectiu setmanal de promig en còmput anual, o en tot cas, el que s'estableixi en el marc de la legislació vigent de l'Estat per a tot el sector públic, o en el seu defecte, el que s'estableixi en el marc normatiu català de referència.

Podran existir llocs de treball que, a causa de les funcions encomanades i de les peculiaritats del servei que es presten (principalment, personal de neteja i brigada) tinguin assignada una jornada de dedicació especial (jornades inferiors -parcials- o superiors).

b) Règim horari.

El règim horari és la distribució del temps de treball en el calendari.

Té la consideració d'ordinari un règim horari regular i diürn distribuït de dilluns a divendres, ja sigui intensiu o partit.

Tenen la consideració d'especials els règims horaris que es distribueixen de forma regular o irregular al llarg dels 7 dies de la setmana, aquells que estan subjectes a règim de tornos o en horari nocturn. L'assignació d'un règim horari especial s'haurà de justificar per les característiques funcionals i de prestació del servei públic d'un determinat lloc de treball.

No podran haver-hi més de set dies consecutius de treball. El descans mínim diari entre jornada serà de 12 hores i el descans mínim intersetmanal serà de 48 hores ininterrompudes, que comprendran amb caràcter general, el dissabte i el diumenge. En aquells col·lectius que per les seves especials característiques cobreixin serveis en dissabte i/o diumenge, s'establirà el descans intersetmanal de 48 hores ininterrompudes en els seus respectius calendaris.

El personal d'oficines que presta els seus serveis l'últim dissabte de cada mes a les oficines municipals, en tant que excedeixen del còmput anual de jornada màxima establerta, disposaran d'un dia de compensació que s'haurà de gaudir en el termini màxim d'un mes segons les necessitats del servei.

Les hores treballades en horari festiu o nocturn es remuneraran d'acord amb els factors corresponents (article 24).

La variabilitat dels horaris assignats únicament podran ésser modificats en casos d'excepcionalitats i emergència, prèvia consulta amb els representants dels treballadors.

El règim d'horari podrà ser objecte de variació per aquells llocs de treball i categories professionals que així ho permetin en funció del servei afectat, a consideració de l'ajuntament, amb l'objectiu d'establir, si s'escau, un règim de jornada intensiva que en cas d'establir-se s'estendrà com a màxim del 15 de maig al 15 de setembre.

c) Calendari laboral.

S'establiran calendaris propis amb caràcter anual que hauran d'ésser negociats i quedaran fixats abans del 31 de desembre del any anterior.

Article 11. Guàrdies localitzables.

S'entén per reserva el temps que roman el treballador en expectativa de possible atenció al servei, fora de l'horari habitual de treball, i durant el període comprès des del final fins al començament de la jornada ordinària, de manera que pugui presentar-se a l'ajuntament o al lloc que se li indiqui en el temps més breu possible per treballar en una avaria, emergència o altres necessitats o contingències del servei. Per a la seva ràpida localització, l'ajuntament facilitarà al treballador un telèfon mòbil.

Quan un servei determinat requereixi de forma transitòria o permanent pel seu correcte funcionament l'establiment de situacions de reserva respecte del personal adscrit, aquestes s'assignaran principalment en atenció al oferiment voluntari del treballador o treballadors interessats en funció de les necessitats del servei, i en cas que no sigui possible l'assignació per aquest sistema o que resulti insuficient, s'establirà un règim de reserva rotatori de tot o part del personal, amb caràcter obligatori.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Les quantitats que percebrà el treballador en aquests casos seran les següents:

Any 2014: 32 EUR bruts per setmana de reserva, o 4,57 EUR bruts per dia de reserva.

Els anys successius s'incrementarà la quantia d'acord amb l'IPC de Catalunya.

Article 12. Descans diari.

Tots els treballadors a qui els resulti d'aplicació el present Conveni gaudiran d'un temps de descans de 30 minuts, computable com a treball efectiu i que serà destinat a esmorzar o berenar, quan realitzin jornades diàries continuades iguals o superiors a 6 hores.

Aquestes pauses s'hauran de distribuir en torns de forma que no pertorbi el bon funcionament del servei. L'ús d'aquest temps en cap cas podrà servir per modificar la jornada de treball.

S'establiran 3 pauses de 10 minuts al llarg de la jornada laboral per al llocs de treball que requereixin una atenció continua a pantalles i terminals d'ordenador. Correspondrà al servei de salut i riscos laborals la determinació d'aquests llocs de treball.

El personal resta obligat a utilitzar la tarja de control d'horari en totes les sortides i entrades que es produeixin.

Article 13. Flexibilitat horària.

Aquells treballadors que tinguin al seu càrrec fills menors de 12 anys podran gaudir d'una flexibilitat d'entrada i sortida de caràcter voluntari i individualitzada, prèvia petició amb antelació i sempre que sigui compatible amb les necessitats organitzatives del servei, fins a 60 minuts anteriors i posteriors a l'hora fixada com de l'inici i finalització de la jornada.

No obstant aquesta flexibilitat horària podrà ésser igualment atorgada a la resta de treballadors que així ho sol·licitin amb atenció en cada cas de les circumstàncies personals que la motivin als efectes del seu atorgament o denegació. Quan sigui d'inici es recuperarà sempre a última hora de la mateixa jornada i quan sigui a última hora, es recuperarà a primera hora de la mateixa jornada o a l'endemà mateix.

Article 14. Baixes.

En aplicació de l'article 9 i disposició transitòria 15a del Reial decret llei 20/2012, del 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, publicat al Butlletí oficial de l'Estat de data 14 de juliol de 2012 s'estableix la següent regulació en relació a les situacions d'incapacitat temporal.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat i sempre que estigui donat d'alta a l'ajuntament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat i durant tota la seva durada.

En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, sempre que el treballador estigui donat d'alta a l'ajuntament, d'acord amb els següents percentatges:

- Del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, es percebrà el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- Des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.
- A partir del dia vint-i-unè, inclusivament, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

Dijous, 18 de desembre de 2014

D'acord amb el que preveu l'apartat cinquè de l'article 9 del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, amb caràcter excepcional i degudament justificat, es complementaran fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben en el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat en els supòsits següents:

- 1) Hospitalització.
- 2) Intervenció quirúrgica.
- 3) Altres supòsits excepcionals:

a) Les fractures no laborals que impossibilitin el desplaçament al treball, el desenvolupament del lloc de treball o una immobilització prolongada de la persona.

b) Els cinc primers dies a comptar des de la baixa mèdica per IT per malalties contagioses per via aeròbica d'origen víric, bacterià o per fongs, i en concret:

- Meningitis bacteriana.
- Varicel·la.
- Diftèria.
- Grip.
- Xarampió.
- Fongs en les ungles.
- Tinya.
- Roseola infantum.
- Rubeola.
- Sarna.
- Escarlatina.
- Virola.
- Faringitis estreptococcia.
- Amigdalitis.
- Tos ferina.
- Conjuntivitis.
- Gastroenteritis vírica.

Aquests supòsits tindran caràcter excepcional com a màxim dues vegades a l'any.

c) Empleades públiques embarassades: En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques embarassades es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

d) Empleades víctimes de la violència de gènere: En les situacions d'incapacitat temporal per contingències comunes degudament acreditades de les empleades públiques víctimes de violència de gènere es percebrà, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en que va tenir lloc la incapacitat.

SECCIÓ III: Vacances, llicències i permisos.

Article 15. Dies de permís per assumptes personals.

El personal disposarà de quatre dies personals d'assumptes per cada any complet de servei o la part proporcional que li correspongui quan el temps de treball efectiu sigui inferior a un any. Aquests dies es gaudiran dins del període comprès entre l'1 de gener de l'any en curs i el 15 de gener de l'any següent.

Excepte en cas d'urgència, els dies d'assumptes personals es comunicaran amb una antelació mínima de tres dies. La disposició dels dies per assumptes propis a que fa referència aquest article computaran com a dies efectivament treballats. En cap cas es compensaran econòmicament el no gaudiment dels mateixos.

En el cas de denegació, s'haurà de motivar per escrit. Posteriorment es donarà audiència a l'interessat, si així ho sol·licita, i als representants dels treballadors.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Article 16. Vacances.

Les vacances tindran una durada de 22 dies hàbils, durant cada any natural, o proporcionals si el temps de servei durant l'any va ser menor.

Si en el moment de gaudiment de les vacances, el treballador no té un període mínim de 12 mesos d'antiguitat, el període de vacances es computarà la part proporcional corresponent, 2.5 dies per mes treballat.

El període de vacances es podrà gaudir durant tot l'any, preferentment de juny a setembre. Les vacances es podran gaudir senceres de forma correlativa o bé fraccionar-les en períodes mínims de 7 dies naturals a petició del treballador i sempre que siguin compatibles amb les necessitats del servei.

En els casos de jubilació o maternitat les vacances es podran realitzar fora dels períodes indicats.

En el cas que hi hagi alguna situació especial, derivada de motius personals del treballador o de necessitats de 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 treballador, sempre que s'obtingui l'informe favorable del servei.

Els torns de vacances hauran de ser concretats, assignats i coneguts pel personal afectat al menys amb tres mesos d'antelació.

En el cas que l'ajuntament per necessitat del servei, modifiqui la data de gaudi de les vacances amb menys d'un mes d'antelació, el treballador tindrà dret a què se li abonin les despeses que per tal motiu, se li haguessin ocasionat prèvia presentació de documents justificatius d'aquestes.

Si durant les vacances el treballador pateix un procés de malaltia greu amb hospitalització o accident que comporti baixa mèdica, aquestes quedaran interrompudes i haurà de presentar la baixa. El treballador podrà reprendre el període de vacances un cop obtingui l'alta mèdica.

Article 17. Llicències i permisos retribuïts i no retribuïts.

El personal de l'ajuntament de La Pobla de Lillet avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, amb dret a remuneració, pels motius i durant el temps que s'assenyalen a continuació:

Matrimoni: 15 dies naturals consecutius, per matrimoni o formació de parella estable dels empleats públics. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data de casament o inici de convivència. S'acreditarà amb el corresponent certificat de convivència. El permís no es concedirà una segona vegada si el sol·licitant canvia d'estat civil amb la mateixa parella.

Permís per matrimoni d'un familiar: Les persones a les quals és aplicable aquesta llei tenen dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Naixement, adopció o acolliment d'un fill: en els supòsits de naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un o una menor, el progenitor/a que no gaudeixi del permís de maternitat 5 dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del 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 són dos fills i a quinze si són tres o més.

Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars de primer grau de consanguinitat o afinitat: per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar de primer grau de consanguinitat o afinitat, 3 dies hàbils si el fet es produeix a la mateixa localitat o en un altre municipi proper però diferent del lloc de treball i 5 dies hàbils si es produeix en una altre localitat fora de la comarca del lloc de treball.

Defunció, accident, malaltia greu o hospitalització de familiars de segon grau de consanguinitat o afinitat: per la defunció, accident, intervenció quirúrgica amb hospitalització o malaltia greu d'un familiar de segon grau de consanguinitat o afinitat, 2 dies hàbils si el fet es produeix a la mateixa localitat o en un altre municipi proper però diferent del lloc de treball, 4 dies hàbils si es produeix en un altre localitat que requereixi un desplaçament igual o superior a 100 quilòmetres. En cas de que dos treballadors demanessin aquest dret pel mateix fet causant es podrà limitar per raons de necessitat del servei.

Dijous, 18 de desembre de 2014

S'entenen com a dies hàbils (tots excepte diumenges i festius).

En cas d'intervenció quirúrgica amb hospitalització, els dies podran utilitzar-se dins de les 2 primeres setmanes després de la intervenció, i a petició del treballador.

Canvi de domicili: per trasllat de domicili prèvia presentació amb antelació del justificant, 1 dia hàbil.

Deures inexcusables: de caràcter públic o personal justificats: el temps indispensable per complir-los.

Lactància: l'empleat amb un fill de menys de 12 mesos té dret a un permís d'1 hora diària d'absència del treball per atendre'l. Es podrà substituir aquest temps de lactància per una reducció d'1 hora de la jornada de treball o també per un permís retribuït que acumuli en jornades completes el temps corresponent, consecutives o repartides per setmanes, sempre i quan les necessitats del servei ho permetin.

Aquest període d'absència diària de temps pot ser dividit, a voluntat del treballador, en 2 fraccions de trenta minuts. Si el pare i la mare treballen, aquest dret només pot ser exercit per l'un o l'altre.

Aquest permís és extensiu, amb els mateixos requisits i condicions als casos d'adopció i acolliment. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.

Maternitat, adopció o acolliment: Aquest permís té una durada de 16 setmanes ininterrompudes, ampliables, en cas de part, acolliment, adopció múltiple i de discapacitat del fill, a 2 setmanes més per cada fill i en podrà gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor/a, sempre que tingui la guarda legal del fill/a, 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 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.

La persona que gaudeixi d'aquest permís ho podrà fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda, i la manera de distribuir aquest temps de permís requerirà l'acord previ de l'afectat/da i l'ajuntament. En cas de filiació biològica, la mare podrà gaudir d'aquest 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 de lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.

El permís de maternitat es podrà ampliar en tants dies com el fill/a es trobi hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals en els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol causa, el fill/a hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part.

El/la treballador/a tindrà dret a participar en els cursos de formació que convoqui l'ajuntament durant el gaudiment del permís per part, adopció o acolliment.

El progenitor o progenitora que gaudeixi 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 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 part, acolliment o adopció múltiple.

En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.

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 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.

La parella tindrà la possibilitat de continuar gaudint del permís de maternitat inicialment cedit, encara que en el moment previst per a la incorporació de la mare al treball es trobi en situació d'incapacitat temporal.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Permís de Paternitat: El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives des del finiment del permís de maternitat o de la setzena setmana posterior al part o a l'adopció, sempre que tingui la guarda legal de l'infant i l'altre progenitor o progenitora treballi. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir d'aquest permís a continuació del de maternitat.

Permís per atendre fills prematurs: En els casos de naixement de fills prematurs o fills que, per qualsevol motiu, hagin de romandre hospitalitzats després del part, s'atorga un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes. Aquest permís s'inicia a partir de la finalització del permís per maternitat o de la setzena setmana posterior al part.

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.

Permís prenatal: Les dones embarassades tindran dret a absentar-se del lloc de treball per 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 preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'Administració competent, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Exàmens: per realitzar exàmens, altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en centres oficials, els dies durant els quals tenen lloc.

Permís per atendre fills discapacitats: S'han de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb disminució psíquica, física o sensorial. A aquests treballadors se'ls ha de garantir, com a mínim, més flexibilitat horària, que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial o centres on el fill o filla disminuït rebí atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquest efecte, el/la treballador/a tindrà dret a gaudir de dues hores de flexibilitat horària.

Es portarà també als treballadors amb fills disminuïts un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques amb el centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebí el tractament el fill o filla o bé per a acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

Permisos per situacions de violència de gènere: Les dones 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.

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 i 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.

El personal de l'ajuntament de La Pobla de Lillet avisant prèviament, podran absentar-se del lloc de treball, sense dret a remuneració, pel motiu i durant el temps que s'assenyala a continuació:

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.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Article 18. Excedències.

L'excedència podrà ser voluntària o forçosa. La forçosa, que donarà dret a la conservació del lloc i al còmput de l'antiguitat de la seva vigència, es concedirà per la designació o elecció per a un càrrec públic que impossibiliti l'assistència al treball. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent al cessament en el càrrec públic.

El treballador amb almenys una antiguitat en l'empresa d'un any té dret al fet que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària per un termini no menor a quatre mesos i no major a cinc anys. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut quatre anys des del final de l'anterior excedència.

El treballador excedent conserva només un dret preferent al reingrés en les vacants d'igual o similar categoria a la seva que hi hagués o es produïssin.

a) Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

Els treballadors tindran dret a un període d'excedència de durada no superior a tres anys per atendre a cura de cada fill, tant quan el sigui per naturalesa, com per adopció, o en els supòsits d'acolliment, tant permanent com preadoptiu, encara que aquests siguin provisionals, a aplicar des de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

b) Excedència voluntària per a tenir cura de familiars.

També tindran dret a un període d'excedència, de durada no superior a dos anys els treballadors per atendre a cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no pugui valer-se per si mateix, i no exerceixi activitat retribuïda.

L'excedència contemplada en els apartats a i b del present article podrà gaudir-se de forma fraccionada, constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, es podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades del servei.

Quan un nou subjecte causant donés dret a un nou període d'excedència, l'inici de la mateixa donarà fi al que, si escau, es vingués gaudint.

El període en què el treballador romanguí en situació d'excedència conforme a l'establert als apartats a i b serà computable a l'efecte d'antiguitat i el treballador tindrà dret a l'assistència a cursos de formació professional, a la participació de la qual haurà de ser convocat, especialment en ocasió de la seva reincorporació. Durant el primer any tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

No obstant això, quan el treballador formi part d'una família que tingui reconeguda oficialment la condició de família nombrosa, la reserva del seu lloc de treball s'estendrà fins a un màxim de 15 mesos quan es tracti d'una família nombrosa de categoria general, i fins a un màxim de 18 mesos si es tracta de categoria especial.

Article 19. Reduccions de jornada.

Les reduccions de jornades establertes en aquest article són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins a l'acabament del termini de reducció.

Es podran compactar les hores de reducció de jornada que regula aquest article per gaudir-les en jornades senceres de treball sempre que les necessitats del servei ho permetin.

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

Aquest règim retributiu no es pot fer extensiu a cap altre tipus de reducció de jornada establert per la normativa de la funció pública.

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

Dijous, 18 de desembre de 2014

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

- Per tenir la cura directa d'un infant de menys de 8 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir cura d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.

- Per tenir al seu càrrec seu directament un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65% que en depèn i requereix una dedicació especial.

El treballador haurà de preavisar a l'ajuntament amb quinze dies d'antelació la data que es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

b) Sense perjudici de l'allò establert en l'apartat anterior, es pot gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada amb la reducció proporcional de les retribucions, per part de les persones que, per raó de guarda legal tenen cura directa d'un fill o filla menor de dotze anys.

c) Reducció de jornada per violència de gènere:

Es podrà reduir la jornada, amb disminució proporcional de la retribució, o reordenació del temps de treball a través de l'adaptació de horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres formes d'ordenació del temps de treball, a les víctimes de violència de gènere sobre la dona.

d) 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.

CAPÍTOL III.

Disposicions econòmiques.

Article 20. Increment retributiu.

Els increments retributius que percebre tot el personal laboral afectat per aquest conveni serà l'establert per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, per cada un dels anys de vigència d'aquest conveni.

Article 21. Règim retributiu.

L'estructura retributiva del personal laboral al servei de l'ajuntament de la Pobla de Lillet serà la següent:

a) Retribucions bàsiques: el sou i els triennis.

b) Retribucions complementàries: complement específic i hores extraordinàries.

Els diferents conceptes que conformen les retribucions bàsiques i complementàries són els següents:

a) Sou. Es la quantitat que es correspon amb el grup o subgrup de classificació professional (A1, A2, B, C1, C2, E i, si escau, agrupacions professionals) i la seva quantia serà la que es fixi anualment, pels funcionaris públics, a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any.

b) A tot el personal de l'ajuntament de la Pobla de Lillet inclòs dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Conveni se li computarà l'antiguitat per triennis els quals consisteixen en una quantitat que es fixa a la Llei de pressupostos generals de l'Estat de cada any per a cada grup o subgrup de classificació professional per cada tres anys de servei en el cos, escala, classe o categoria.

Dijous, 18 de desembre de 2014

c) El complement específic es aquell destinat a retribuir les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a la seva especial dificultat tècnica, dedicació, responsabilitat, incompatibilitat, perillositat o penositat. La quantia d'aquest complement serà la fixada per la Corporació en la relació de llocs de treball o catàleg de llocs de treball i s'incrementarà anualment de conformitat amb allò que disposi la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Es fixarà un complement específic fix per a cada lloc de treball sense perjudici d'establir subfactors d'aquest mateix complement que poden ser contingents per la qual cosa únicament es percebran els treballadors quan efectivament desenvolupin el lloc de treball en les condicions que siguin objecte de retribució.

Article 22. Nòmina mensual.

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'últim dia de cada mes.

Article 23. Pagues extraordinàries.

Llevat que s'estableixi el contrari en les successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat, el personal percebrà anualment dues pagues extraordinàries les quals seran satisfetes el 15 de juny i el 15 de desembre. Aquestes pagues extraordinàries estaran integrades pel següents conceptes retributius: sou, antiguitat i complement específic.

Article 24. Treballs extraordinaris.

S'estableix el criteri de limitar al mínim possible aquests tipus de treball i en cap cas no hauran de ser freqüents ni habituals. Només l'alcalde i els regidors en situacions excepcionals i justificades en podran autoritzar la realització.

Les hores extraordinàries o treballs efectuats fora de la jornada habitual, prèviament autoritzats, quedaran reflectits en un banc d'hores que s'aniran compensant al llarg de l'any d'acord amb les necessitats del servei i el següent barem de compensació d'hores:

L'hora extra efectuada en dia laborable es compensarà amb 1:30 hores de descans.

L'hora extra efectuada en dia festiu (diumenges i festius) o nocturna (entre les 22 i les 6 hores) es compensarà amb 2 hores de descans.

Els delegats dels treballadors semestralment tindran coneixement dels treballs extraordinaris efectuats pels treballadors de l'ajuntament.

En el cas que per motius del servei no es pugui compensar en temps de descans es compensaran econòmicament tots els treballs extraordinaris amb el preu hora següent:

- Hora extra normal = preu hora treballador.
- Hora extra festiva i/o nocturna = preu hora treballador +50%.

Article 25. Nocturnitat i Festivitat.

1) Nocturnitat:

El personal al servei de l'ajuntament de La Pobla de Lillet que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en horari nocturn percebrà una retribució per nocturnitat.

Té la consideració d'horari nocturn, amb caràcter general, el comprès entre les 22 hores i les 6 del matí següent.

Es considera que realitzen la seva jornada laboral en horari nocturn, aquells treballadors, que normalment desenvolupin un mínim de 3 hores de la seva jornada laboral dins aquest horari, o be aquell que es prevegi que pot realitzar en horari nocturn una part no inferior a 1/3 de la seva jornada laboral anual.

La retribució d'aquest subfactor per torn treballat s'estableix en 50 EUR, entenent-se en la seva part proporcional quan no es realitzi el torn complet en horari nocturn.

Dijous, 18 de desembre de 2014

2) Festivitat.

El personal al servei de l'ajuntament de La Pobla de Lillet que desenvolupi la seva jornada laboral total o parcialment en dia no feiner del calendari oficial, percebrà una retribució per festivitat.

Als efectes del previst en el paràgraf anterior es consideren inclosos dins de la jornada laboral ordinària sense dret a meritació de complement de festivitat els matins dels dissabtes en horari de 9:00 a 15:00, llevat que recaiguin en dia declarat festiu pel calendari oficial.

La retribució d'aquest subfactor per torn treballat s'estableix en 50 EUR, entenent-se en la seva part proporcional quan no es realitzi el torn complet.

Té la consideració d'horari festiu, el comprés entre les 0 i les 24 hores del dia marcat com a festiu pel calendari oficial, així com el comprés entre les 15 hores del dissabte i les 24 hores del diumenge.

Rebran la consideració d'hores festives i nocturnes, simultàniament, les hores contingudes dintre de l'horari nocturn de la nit anterior al dia festiu. En aquest cas es retribuïran conjunta i simultàniament els subfactors de nocturnitat i festivitat.

Article 26. Treball en festes tradicionals.

El personal que hagi de prestar serveis entre les 20 h de la vetlla i les 20 h dels dies considerats festes tradicionals percebrà un complement per cada torn de 8 hores o part proporcional de 50 EUR.

Las tardes de las viglies dels dies 25 de desembre, 1 i 6 de gener previ pacte entre treballadors i Ajuntament tindran a efectes de treball la consideració de festius normals entre las 15 i les 20 hores llevat que ja recaiguin en dissabte o en festiu.

A aquests efectes, es consideraran com a festes tradicionals les següents:

Festa Major de Cinquagesma i del Roser, Nadal, Sant Esteve, 1 de gener (Cap d'Any), 6 de gener (Reis) i celebració de la Fira o les dates que hagin estat declarades com a dia festiu local. No obstant tindran dret a la percepció del complement aquells treballadors a qui s'encarregui la neteja i recollida del lloc de la celebració.

Article 27. Dietes i quilometratge.

El personal que hagi de desplaçar-se per raons de la seva tasca i estigui degudament autoritzat pel cap del Servei o Regidor/a Delegat, percebrà l'import de les despeses ocasionades per la utilització de qualsevol mitjà de transport:

Transport públic: segons justificació.

Automòbil particular: 0'19 EUR per quilòmetre.

Import del pàrquing i parquímetres (justificar-ho a través de tiquet).

Autopista: segons justificació.

A tots els viatges se li sumarà un 10% més de km. que els marcats oficialment per les guies o la senyalització viària.

La justificació de les despeses de viatges originats per la utilització de qualsevol mitjà de transport per raó de serveis i d'altres (cursos, reunions...) realitzats fora de la localitat, s'estimaran per l'import conegut de la despesa.

Dietes: quantitat diària d'acord amb el tiquet presentat per compensar les despeses originades per estada i manutenció per necessitats del servei o formació fora de la residència habitual.

Els imports màxims a percebre s'estipulen en:

Per estada (allotjament): 50 EUR.

Per esmorzar: 6 EUR.

Per dinar o sopar: 14 EUR.

Per manutenció mitja (esmorzar i dinar): 20 EUR.

Per manutenció completa (esmorzar, dinar i sopar): 35 EUR.

Dieta completa (esmorzar, dinar, sopar i allotjament): 85 EUR.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Caldrà aportar justificació de la despesa realitzada.

El dret a cobrar les dietes estarà condicionat a l'horari de la tasca realitzada:

De 8'00 a 14'00 h.: es percebrà la dieta d'esmorzar.

De 14'00 a 16'00 h.: es percebrà dieta per dinar.

De 19'00 a 21'00h.: es percebrà dieta de sopar.

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.

CAPÍTOL IV.

Modalitats d'accés, selecció, provisió de places. Promoció.

Article 28. Accés.

L'accés a l'ocupació pública de l'ajuntament de La Pobla de Lillet és durà a terme mitjançant la superació de les proves i procediments assenyalats a la normativa legal que el regula, de tal manera, que es garanteixin el compliment dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. El nombre de places a cobrir amb treballadors fixos es concretarà mitjançant l'oferta pública d'ocupació anual.

La corporació inclourà dins l'oferta anual d'ocupació les vacants que hi hagi en aquell moment, sempre que la llei de pressupostos ho permeti.

La modalitat d'accés serà pel torn lliure o per promoció interna.

El sistema de selecció habitual serà el de concurs-oposició sense perjudici de poder utilitzar qualsevol altre previst per la normativa sobre funció pública si a judici de la Corporació resulta més adequat per seleccionar els aspirants.

Article 29. Promoció interna.

Les places vacants i de nova creació, quan sigui possible, es cobriran pel sistema de promoció interna. El procediment d'accés per aquest sistema serà el de concurs o de concurs oposició.

Podran accedir-hi els treballadors fixos de qualsevol grup i categoria sempre que acreditin posseir les condicions que es requereixen i també una antiguitat mínima en la seva categoria de 2 anys.

Sempre que les places ofertes a promoció interna no es cobreixin en la seva totalitat, les places que restin sense cobrir en aquest torn es podran incorporar al torn de nou ingressos.

Article 30. Lliure accés.

Les vacants que no es cobreixin pel sistema de promoció interna seran proveïdes per personal de nou ingressos. Aquest ingressos s'ha d'adaptar en tots els casos a aquest conveni i altre normativa que sigui d'aplicació.

Article 31. Reingrés d'excedents voluntaris.

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

Article 32. Formació.

El personal de l'ajuntament té el dret i el deure de mantenir, actualitzar i perfeccionar els coneixements i les aptituds adients a la seva professió i al lloc de treball que ocupin.

L'ajuntament de la Pobla de Lillet podrà adherir-se cada any al Pla Agrupat de Formació Contínua promogut per la Diputació de Barcelona per a les administracions locals, s'afavorirà en la mesura del possible la participació del treballador/a en aquests cursos. L'ajuntament facilitarà al delegat de personal la relació d'accions formatives del Pla Agrupat per tal que els treballadors proposin els cursos a realitzar.

Dijous, 18 de desembre de 2014

S'ha de garantir la formació bàsica de tothom i la formació per a la promoció i s'ha de promoure i facilitar la participació a altres cursos de formació continuada i d'especialització, seminaris, congressos i conferències que s'organitzin i que estiguin relacionats amb el lloc de treball o en què l'assistència sigui aconsellable.

La formació que tingui caràcter obligatori o voluntari haurà d'ésser comptada com a temps de treball efectiu, sempre que aquesta estigui relacionada amb el lloc de treball. Si el curs es realitza fora de l'horari laboral, aquestes hores s'hauran de compensar amb temps de descans. Amb la finalitat de compensar el desplaçament fora de la localitat per rebre cursos de formació el personal disposarà d'un permís retribuït d'un màxim de dos dies laborals amb caràcter anual, sempre que els necessitats del servei ho permetin.

Totes les despeses que originin el trasllat i manutenció dels treballadors/ores en la seva formació seran reintegrades per la corporació, així com el cost d'inscripció o matriculació, en el cas que el curs no sigui gratuït.

CAPÍTOL V.

Prestacions socials.

Article 33. Bestretes reintegrables.

Els treballadors podran sol·licitar una bestreta de fins a dues mensualitats de retribucions bàsiques a retornar com a màxim en els 12 mesos següents, excepte en casos excepcionals, que dependrà del criteri de la Comissió mixta i de l'òrgan municipal competent.

Atesa la conjuntura econòmica actual, només es concediran per atendre despeses originades per causes mèdiques del treballador o de familiars que convisquin amb el sol·licitant, les realitzades per fer front a embargaments judicials o administratius o les que siguin destinades a atendre despeses derivades de la defunció d'un familiar. S'establiran criteris per garantir l'equitat i igualtat d'oportunitats dels treballadors i serà condició necessària la urgència i les especials dificultats del sol·licitant per a la seva concessió.

No es concedirà cap bestreta a la persona que tingui una pendent. Es podrà limitar la seva concessió en cas de la pròxima jubilació del treballador.

La concessió d'una bestreta de caràcter excepcional requerirà l'informe favorable de la Comissió mixta paritària i l'aprovació de l'òrgan municipal.

Les bestretes s'abonaran en un termini màxim de 20 dies naturals des de la seva aprovació.

Article 34. Assistència jurídica.

La corporació facilitarà l'assessorament i la defensa jurídica dels treballadors en el supòsit de conflicte derivat de la seva relació de serveis, mitjançant els professionals que la corporació designi segons les circumstàncies concretes que concorrin.

Únicament es podrà denegar aquesta assistència en aquells els supòsits en què el plet sigui entre el personal i el mateix Ajuntament i en els supòsits d'actuacions manifestament i objectivament indignes d'aquesta condició. Aquests supòsits seran valorats per la Comissió Mixta Paritària.

Article 35. Roba de treball.

L'ajuntament està obligat a facilitar als treballadors la roba necessaris per al desenvolupament del seu treball. La roba de treball ha de ser utilitzada en cada servei i s'adequarà a la climatologia. La roba d'hivern i estiu tindran una durada d'un any. Amb caràcter general, la roba que com a mínim es distribuirà al personal operari serà la següent:

Estiu.

- 2 pantalons.
- 2 polos.
- 2 camises de màniga curta.
- 1 caçadora.
- 1 parell de sabates de seguretat.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Hivern.

Anualment: 1 jaqueta, 2 pantalons.
1 jersei, 2 camises.
1 parell de botes de seguretat.
1 tovallola.

Bianualment: 1 impermeable, 1 mono, 1 anorac, 1 parell de botes d'aigua.

No obstant el llistat precedent no tindrà caràcter tancat, de manera que la comissió paritària realitzarà periòdicament un seguiment de les necessitats reals del personal, adaptant-se en cada moment el lliurament programat en atenció a les mateixes.

Aquesta roba es reposarà quan sigui necessari, sempre i quan la seva necessitat no es derivi d'un mal ús de les mateixes.

Les dates de lliurament de la roba de treball seran durant el mes d'octubre per a les d'hivern i durant el mes de maig per a les d'estiu.

Article 36. Ajuts especials per a famílies amb disminuïts.

El personal de l'ajuntament de La Pobla de Lillet que tingui al seu càrrec fills o familiars o fins al primer grau de consanguinitat o afinitat amb disminució superior al 33% que convisquin i en depenguin econòmicament, serà beneficiari d'un ajut especial per aquest concepte, que es meritara amb caràcter mensual.

Les quantitats a rebre, en funció del grau de disminució, seran per l'exercici de 2014, les següents:

Del 33 % i fins el 65 %: 60 EUR.
Mes del 66 %: 100 EUR.

La condició legalment reconeguda de disminuïts/des físics/ques, haurà d'acreditar-se a través dels equips multi professionals dependents de la Generalitat de Catalunya. En cas d'haver-hi una disminució superior al 33% hi ha d'haver una certificació de l'ICASS.

Caldrà acreditar-ne igualment la convivència, mitjançant l'aportació del certificat corresponent.

Aquests imports s'actualitzaran anualment segons el increment real de l'IPC nacional.

La percepció d'aquests ajuts és incompatible amb la condició, per part del familiar disminuït/ida, de pensionista, en les modalitats contributiva o no, i amb la percepció de qualsevol renda procedent del treball.

En cas de defunció del beneficiari/a (personal al servei de l'Ajuntament), es continuarà fent efectiu a la representació legal del/de la deficient o a la persona que el/la tingui al seu càrrec, durant 1 any des de la mort del beneficiari sempre que compleixi amb la obligació de mantenir-lo/la i educar-lo/la i de prestar-li atenció, la qual cosa s'haurà d'acreditar documentalment.

S'equipararan a la condició de disminució superior al 33 % les persones celíaques.

Article 37. Jubilació.

El personal laboral de l'ajuntament de La Pobla de Lillet queda subjecte en aquesta matèria a la normativa laboral i de règim general de la seguretat social i a qualsevol canvi normatiu que d'aquests se'n desprengui.

Article 38. Gratificació per jubilació.

Amb motiu de la seva jubilació, declaració d'incapacitat permanent absoluta, o gran invalidesa, que suposi la finalització de la relació contractual amb l'ajuntament, el treballador amb més de 15 anys de serveis prestats a l'ajuntament de La Pobla de Lillet, tindrà dret a una gratificació extraordinària d'1 mensualitat íntegra.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Article 39. Ajut per naixement o adopció.

S'estableix una aportació de 250 EUR per fill/a.

Aquestes quantitats s'incrementaran anualment amb l'IPC nacional actualitzat.

Article 40. Accés a instal·lacions i serveis.

L'ajuntament (previ pacte contractual amb els concessionaris del servei) facilitarà a tot el personal afectat per aquest conveni l'accés amb un 50% de descompte a les piscines municipals.

A tots els espectacles, esdeveniments etc. que faci l'ajuntament, el personal gaudirà d'un 50% de descompte del preu de l'entrada.

El personal laboral de l'ajuntament de la Poble de Lillet gaudirà d'un descompte del 50% en el preu d'inscripció a cursos, tallers, etc. organitzats per l'ajuntament.

El personal laboral de l'ajuntament de La Poble de Lillet gaudirà d'un 50 % de descompte en la matrícula dels seus fills en l'escola bressol municipal. Aquest descompte s'aplicarà també als casos de filiació per adopció o acolliment.

Article 41. Assegurances d'invalidesa o mort.

Tots els empleats de l'ajuntament comptaran amb una assegurança d'accidents amb les següents cobertures:

- Mort per accident: 44.000 EUR.
- Gran invalidesa per accident: 50.000 EUR.
- Invalidesa permanent absoluta per accident: 37.500 EUR.
- Invalidesa permanent parcial per accident: fins a 25.000 EUR.

Els riscos coberts i els exclosos seran els que vinguin determinats en el contracte d'assegurança del qual es donarà compte al representant del personal.

Els assegurats que vulguin nomenar un beneficiari en concret ho han de fer personalment per escrit davant la companyia asseguradora.

CAPÍTOL VI.

Garanties sindicals.

Article 42. Drets i facultats del delegat.

Els delegats de personal tindran les garanties i facultats que es regulen a l'Estatut dels treballadors, a l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la Llei orgànica de llibertat sindical, i en concret:

- a) Disposaran de fins a 15 hores mensuals per al desenvolupament de les seves funcions. No es computaran en les 15 hores mensuals les hores de reunions convocades a instància de la corporació municipal o assistència a tribunals e selecció de personal.
- b) Podran acumular-se les hores sindicals si s'especifiquen qui les cedeix i qui les aprofita (les hores no seran acumulables per a un mateix).
- c) L'acumulació horària serà com a màxim trimestral.
- d) Per a qualsevol acte de representació, els delegats estan obligats a comunicar la seva absència del servei amb 48 hores d'anticipació al seu cap immediatament superior, excepte en casos d'urgència.

Els treballadors podran sol·licitar a través dels delegats la celebració d'assemblees generals quan la importància dels temes ho aconselli, amb la notificació prèvia i la presentació de l'ordre del dia corresponent amb, com a mínim 48 hores d'antelació al Departament de Recursos Humans. Aquestes assemblees es celebraran fora de l'horari d'atenció al públic i seran com a màxim 6 hores anuals.

Dijous, 18 de desembre de 2014

CAPÍTOL VII.

Seguretat i Salut Laborals.

Article 43. Seguretat i salut laboral.

El personal de l'ajuntament de La Pobla de Lillet té dret a una protecció eficaç de la seva integritat i a una adequada política de seguretat i salut laborals i el deure correlatiu d'observar i posar en pràctica les mesures de prevenció de riscos que s'adoptin legalment i reglamentàriament.

a) L'ajuntament de La Pobla de Lillet se subjecta al compliment de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, i dels reglaments i normes de rang legal que la desenvolupin.

b) L'ajuntament de La Pobla de Lillet adoptarà totes les mesures que calguin per a la més perfecta organització i plena eficàcia en la prevenció de riscos que puguin afectar la vida, la integritat i la salut del personal de l'ajuntament.

c) L'ajuntament tindrà una farmaciola d'urgència degudament equipada, tant a les dependències administratives com a les de la brigada, amb mitjans suficients per prestar les primeres atencions.

d) Anualment, el personal de l'ajuntament podrà sotmetre's a una revisió mèdica, de caràcter voluntari, gratuït i confidencial. Se'n donarà compte prèviament de les proves a realitzar als delegats sindicals, i els serà lliurada la memòria avaluativa que reculli les dades globals sobre l'estat de salut dels treballadors. Els resultats individuals de les esmentades proves seran lliurats exclusivament als treballadors.

CAPÍTOL VIII.

Igualtat i no discriminació.

Article 44. Igualtat d'oportunitats i no discriminació.

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu es comprometen a promoure el principi d'igualtat d'oportunitats aplicant aquelles mesures d'acció positives necessàries per afavorir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no discriminació entre homes i dones en qualsevol àmbit de l'ocupació, i en especial, en les condicions de treball, promoció professional, formació, ordenació del temps de treball així com la prevenció de qualsevol tipus d'assetjament, i en especial, l'assetjament sexual. Per aquest motiu, s'acorda el Pla per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones previst a l'annex d'aquest conveni.

CAPÍTOL IX.

Règim Disciplinari.

Article 45. Règim disciplinari.

L'incompliment de les obligacions pròpies dels empleats de l'ajuntament de la Pobla de Lillet donarà lloc a la imposició de les sancions corresponents segons la gradació de les faltes i sancions, establerta per la legislació aplicable.

2. L'ajuntament ha de protegir el seu personal en l'exercici de les seves funcions i ha d'atorgar-li la consideració social deguda a la seva jerarquia i a la dignitat del servei públic.

Article 46. Faltes disciplinàries.

Les faltes comeses pels treballadors poden ser lleus, greus i molt greus.

Es consideraran com a faltes lleus, greus i molt greus aquelles tipificades com a tals a l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), l'Estatut dels treballadors, el Decret legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves conductes infractores que siguin aplicables als funcionaris locals de Catalunya, aquestes noves faltes disciplinàries seran d'immèdia i directa aplicació al personal laboral de la Corporació.

Dijous, 18 de desembre de 2014

De la mateixa manera, si per les lleis emanades dels parlaments indicats se suprimeix qualsevol tipus infractor actualment vigent pels funcionaris locals de Catalunya, aquesta infracció derogada deixarà de ser aplicada d'immediat al personal laboral de la Corporació.

Article 47. Sancions disciplinàries.

Per raó de les faltes comeses podran imposar-se als infractors les sancions establertes, per a cada falta disciplinària, a l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), l'Estatut dels treballadors, el Decret legislatiu 1/1997 i la resta de normativa aplicable a la funció pública local de Catalunya.

Si per lleis de les Corts Generals o del Parlament de Catalunya que es dictin en desenvolupament de l'EBEP s'estableixen noves sancions pels funcionaris locals de Catalunya aquestes seran d'immediata i directa aplicació al personal laboral de la Corporació.

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

Article 48. Procediment disciplinari.

Fins que no es dictin normes en desenvolupament de l'EBEP, la tramitació dels expedients disciplinaris dels treballadors es realitzarà de conformitat amb allò que preveuen a nivell legal l'EBEP, l'Estatut dels treballadors i el Decret legislatiu 1/1997 i, a nivell reglamentari, pel Decret 243/1995 i subsidiàriament pel decret 214/1990 en allò que sigui d'aplicació.

Per a la imposició de sancions per faltes lleus se seguirà el procediment sumari regulat al capítol 2 del Decret 243/1995 que garanteix el dret d'audiència del treballador inculpat.

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.

Article 49. Prescripció de les faltes i sancions.

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.

El termini de prescripció començarà a comptar des que la falta s'hagués comès o 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.

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 50. Inscripció i cancel·lació.

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. Aquest Registre General de Personal es registrarà per la normativa reguladora de la protecció de dades de caràcter personal.

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

CAPÍTOL X.

Disposicions.

Disposició addicional.

Les normes contingudes en el present Conveni regularan les relacions entre l'Ajuntament i el seu personal laboral amb caràcter preferent i de prioritat mentre no s'oposin a l'Estatut dels treballadors. Amb caràcter supletori i en allò que no estigui previst, s'aplicaran l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, l'Estatut dels Treballadors i la resta de normativa laboral i dels empleats al servei de les corporacions locals que resulti d'aplicació.

Dijous, 18 de desembre de 2014

Disposició derogatòria.

Queden derogats tots el pactes, acords i convenis existents amb anterioritat a la vigència del present Conveni.

ANNEX.

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.
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, 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 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 al personal de l'ajuntament de La Pobla de Lillet.

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.

Dijous, 18 de desembre de 2014

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.

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.

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 el conveni col·lectiu 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 discapacitat 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 al conveni col·lectiu.
- Atorgament de permisos a recuperar, per a atendre a familiars i menors dependents.
- Flexibilitat per tal de recuperar aquests permisos.
- 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 prèvia negociació amb la representació dels treballadors.

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.

Butlletí Oficial de la Província de Barcelona

Dijous, 18 de desembre de 2014

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, 24 d'octubre de 2014

El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès